

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Komparace rovných příležitostí v České republice a ve Španělsku

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Komparace rovných příležitostí v České republice a ve Španělsku
Comparison of Equal Opportunities in the Czech Republic and Spain

DP-EF-KPE-2010-77

JITKA SEDLÁČKOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Pavla Řehořová, Ph.D. - KPE
Konzultant: Ing. Gabriela Paldusová - Grupo Antolin Turnov, s.r.o.

Počet stran 88

Počet příloh 0

Datum odevzdání: 05.05.2010

Prohlášení.

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladu, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 05.05.2010

.....

Poděkování.

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Pavle Řehořové, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky a rady. Poděkování patří i za možnost zpracovávat práci v rámci projektu studentské grantové soutěže s názvem „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)" realizovaného za finanční podpory specifického vysokoškolského výzkumu na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci. Poděkování rovněž patří rodině a příteli za trpělivost, podporu a pomoc během celé doby mého studia.

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá problematikou rovných příležitostí na trhu práce v České republice a ve Španělsku, přičemž se snaží dané situace navzájem porovnávat. Záměrem práce je podat souhrnný náhled na uplatnění rovných příležitostí v praxi pomocí legislativního rámce dané země a zároveň analyzovat reálný stav na trhu práce podle dostupných statistických dat týkajících se především ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti u vybraných skupin lidí. Předmětem sledování se stala skupina absolventů, žen a osob předdůchodového věku pro svoji znevýhodňovanou pozici na trhu práce. V této souvislosti bylo rovněž pohlíženo na trh práce z hlediska poskytovaných finančních prostředků v podobě dotací, jež mají nasměrovat a zlepšit stávající situaci rovných příležitostí. Na závěr dojde k posouzení účelnosti a využití těchto prostředků s ohledem na konkrétně uskutečňované programy podpory rovných příležitostí znevýhodňovaných skupin.

KLÍČOVÁ SLOVA

rovné příležitosti – gender – diskriminace – absolventi – ženy – předdůchodový věk – aktivní stárnutí – vládní výdaje

ANOTATION

This diploma work deals with the issue of equal opportunities in the Czech Republic and Spain, while trying to compare the situation with each other. The aim of the work is to bring an overall view of equal opportunity approach in practice with regard to the legislation framework and to analyze the real situation in the labour market, according to available statistical data concerning economic activity, employment and unemployment for chosen groups of people. Group of graduates, women and persons before retirement age have been considered as disadvantageous groups because of unfavourable situation in the labour market that has been also observed in terms of funding provided in the form of subsidies to promote and improve the equal opportunities. In conclusion, the financial resource effectiveness and implementation should be reviewed by comparing operational programmes with current equal opportunity development in the monitored countries.

KEY WORDS

equal opportunities – gender – discrimination – graduates – women – before retirement age
– active ageing – government expenditures

OBSAH

Seznam použitých zkratk a symbolů	9
Seznam tabulek a obrázků	10
0 ÚVOD.....	12
1 PRINCIP ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A DISKRIMINACE.....	14
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	18
2.1 Evropská unie	18
2.2 Česká republika	19
2.3 Španělsko.....	20
3 PRACOVNÍ TRH Z POHLEDU VYBRANÝCH RIZIKOVÝCH SKUPIN	22
3.1 Obyvatelstvo, aktivita, zaměstnanost a nezaměstnanost	22
3.2 Věk a pohlaví jako konkurenční nevýhoda na trhu práce	25
3.3 Příjmy	34
4 VSTUP ABSOLVENTŮ NA PRACOVNÍ TRH.....	36
4.1 Mezinárodní klasifikace ISCED	36
4.2 Vývoj nezaměstnanosti podle věku a úrovně dosaženého vzdělání	38
4.3 Mezi školou a prací.....	43
4.4 První vstup absolventů na trh práce.....	44
4.5 Předčasné ukončení studia.....	47
5 EKONOMICKÁ ROVNOST ŽEN	48
5.1 Vzdělanostní ambice žen	48
5.2 Míra zaměstnanosti podle počtu vychovávaných dětí.....	50
5.3 Práce na částečný úvazek	53
5.4 Čas věnovaný rodinným povinnostem	58
6 PŘEDDŮCHODOVÝ VĚK	60
6.1 Ekonomická aktivita starších osob	61
6.2 Kdo se více zapojuje a jak pracuje?.....	64
6.3 Z ekonomické aktivity a zaměstnání do ekonomicky neaktivního obyvatelstva	65
6.4 Legislativa a předčasný důchod.....	67
6.4.1 Důchodový systém v České republice.....	67
6.4.2 Důchodový systém ve Španělsku	69

6.5	Předčasný důchod	70
7	VLASTNÍ NÁVRH ŘEŠENÍ VČETNĚ EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	72
7.1	Vládní výdaje státu	73
7.2	Dotace poskytované z ESF	78
8	ZÁVĚR.....	82
9	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	85

Seznam použitých zkratek a symbolů

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR/CZ	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ISCED	International Standard Classification of Education
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
Obr.	obrázek
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka
ŠP/ES	Španělsko
Tab.	tabulka
tzv.	takzvaně
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNSD	United Nation Statistic Division
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek:

Tab. 1: Rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou žen oproti mužům (%)	35
Tab. 2: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR (%).....	41
Tab. 3: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání ve Španělsku (%).....	42
Tab. 4: Předčasné ukončení studia obyvatel ve věku 18 – 24 let (%)	47
Tab. 5: Procento populace ve věku 20 – 24 let, jež dokončila alespoň úplné střední vzdělání.....	49
Tab. 6: Počet studujících žen na 100 mužů v terciárním vzdělávání (ISCED 5-6).....	50
Tab. 7: Podíl zaměstnané populace na částečný úvazek (%)	53
Tab. 8: Podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek (%).....	55
Tab. 9: Podíl zaměstnaných ve věku 20 – 49 let na částečné úvazky v roce 2007, podle pohlaví, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte mezi 6 – 11 lety (%)	56
Tab. 10: Podíl věnovaného času péči o členy domácnosti ve Španělsku v roce 2003 (%) .	59
Tab. 11: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin a výše dosaženého vzdělání v roce 2007 (%)	64
Tab. 12: Procento částečných pracovních úvazků podle věkových skupin a pohlaví v roce 2007	65
Tab. 13: Neaktivní obyvatelstvo jako procento celkové populace pro dané pohlaví a podle věkové skupiny – 2007 (%).....	66
Tab. 14: Vládní výdaje podle funkce v České republice a ve Španělsku.....	74
Tab. 15: Poskytované a vyplácené penze jako procento HDP (%)	76
Tab. 16: Vládní výdaje na nezaměstnanost jako procento HDP (%)	77

Seznam obrázků:

Obr. 1: Vývoj struktury obyvatelstva podle věkových skupin – Česká republika (%)	24
Obr. 2: Vývoj struktury obyvatelstva podle věkových skupin – Španělsko (%).....	24
Obr. 3: Míra ekonomické aktivity v ČR – muži (%).....	26
Obr. 4: Míra ekonomické aktivity v ČR – ženy (%)	26

Obr. 5: Míra ekonomické aktivity ve Španělsku – muži (%)	27
Obr. 6: Míra ekonomické aktivity ve Španělsku – ženy (%).....	28
Obr. 7: Míra zaměstnanosti v ČR – muži (%)	29
Obr. 8: Míra zaměstnanosti v ČR – ženy (%)	29
Obr. 9: Míra zaměstnanosti ve Španělsku – muži (%)	30
Obr. 10: Míra zaměstnanosti ve Španělsku – ženy (%).....	30
Obr. 11: Míra nezaměstnanosti v ČR– muži (%)	32
Obr. 12: Míra nezaměstnanosti v ČR – ženy (%).....	32
Obr. 13: Míra nezaměstnanosti ve Španělsku – muži (%)	33
Obr. 14: Míra nezaměstnanosti ve Španělsku – ženy (%).....	33
Obr. 15: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v ČR – muži (%)	39
Obr. 16: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v ČR – ženy (%).....	39
Obr. 17: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin ve Španělsku – muži (%)	40
Obr. 18: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin ve Španělsku – ženy (%).....	40
Obr. 19: Podíl zaměstnaných studentů ve věku 15 – 19 let v roce 2003.....	44
Obr. 20: Míra zaměstnanosti podle pohlaví, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte mezi 6 – 11 lety v roce 2007 (%)	52
Obr. 22: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v roce 2007 u žen ve věku 25 – 49 let v České republice (%).....	57
Obr. 23: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v roce 2007 u žen ve věku 25 – 49 let ve Španělsku (%).....	58
Obr. 24: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin v ČR – muži (%).....	62
Obr. 25: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin v ČR – ženy (%)	62
Obr. 26: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin ve Španělsku – muži (%).....	63
Obr. 27: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin ve Španělsku – ženy (%)	63
Obr. 28: Podíl dotací poskytnutých z ESF podle priority (OP 2007 – 2013).....	80

0 ÚVOD

Dnes více než jindy vyspělé ekonomiky zažívají rychlé a hluboké změny způsobené především technologickými a demografickými revolucemi. Na jedné straně stojí informační technologie, které otevírají nečekané cesty pro ekonomický rozvoj, ale na straně druhé hrozí neustále se zrychlující fenomén stárnutí populace, který v důsledku snížení počtu narozených dětí redukuje proporci mladých lidí vstupujících na trh práce. Původ problému tkví v poklesu porodnosti, jež bezpodmínečně závisí na integraci ženy na pracovním trhu, přičemž proti sobě soupeří práce placená, tj. mzda, či plat a práce v domácnosti zahrnující v sobě nejenom domácí práce, ale také výchovu dětí. Při bližším zkoumání pracovního trhu tak zjevně vyvstává otázka, jakým způsobem udržet ekonomický rozvoj jednotlivých zemí, přičemž bude nezbytně nutné definovat podmínky a možnost rovných příležitostí ekonomicky aktivní populace.

Avšak na samotném začátku je nutné především definovat skupiny obyvatel, jež hrají a budou hrát hlavní roli ve 21. století. Těmito skupinami se chápe nejenom skupina mladých, skupina žen, ale i skupina starších osob pohybující se na trhu práce, kterým je bohužel stále přirčeno nejvíce zranitelné postavení ve společenském a ekonomickém kontextu i přes fakt, že váha individuálních rozhodnutí a možností k vlastnímu vyjádření nabývá na významu. Právě rovnost příležitostí musí být hluboko zakořeněna uprostřed ekonomiky, ve které úloha a přítomnost státu postupně klesá. Ačkoli se stát stává méně zodpovědným za udržování úrovně blahobytu jednotlivých občanů, stále je pověřen podporou znevýhodněným lidem, zejména těm, kteří nejsou schopni postupovat kupředu pomocí vlastních prostředků. Proto se stává hlavním úkolem veřejné politiky vyrovnat rozdíly jednotlivých skupin populace a nastolit tak rovnost příležitostí pro všechny.

Dále se rozvíjející diplomová práce vznikla v rámci projektu studentské grantové soutěže s názvem „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)" realizovaného za finanční podpory specifického vysokoškolského výzkumu na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci, přičemž si bere za cíl popsání situace uplatňování rovných příležitostí na českém pracovním trhu z pohledu výše zmiňovaných

znevýhodňovaných skupin ekonomicky aktivních obyvatel a snaží se naleznout a porovnat situaci nacházející se ve Španělsku.

Celá diplomová práce je rozdělena na osm rozsáhlých kapitol popisujících jednotlivé problematiky v rámci vybraného tématu. V Kapitole 1 pomocí definování principu rovných příležitostí a jeho případného nedodržování, tedy diskriminace, bude uveden rámec pro pohyb jak už v české, tak i španělské legislativě a zároveň vyznačeny směrnice a doporučení, jež jsou s ohledem na integraci obou států v Evropském společenství dány Evropskou unií, což bude popsáno hned následující Kapitolou 2. Takto vyznačené pole legální působnosti se přiřadí v následující Kapitole 3 ke konkrétním možným slabým místům, v nichž její členové i přes platnou právní základnu zažívají bezpráví právě z pohledu nerovných příležitostí či diskriminace. Téma bude následně prohloubeno v dalších Kapitolách 4, 5, 6 pomocí bližších informací z ekonomické praxe vždy s ohledem na danou rizikovou skupinu a na rozdíly vyskytující se mezi oběma sledovanými zeměmi. Ke konci bude představeno postavení obou států z hlediska poskytování finančních prostředků na snižování nerovností a zvyšování zaměstnatelnosti podle strategií Evropské unie s osobním vyjádřením k dané situaci, o čemž bude hovořit Kapitola 7 a v úplném závěru dojde v Kapitole 8 k celkové komparaci a zhodnocení na základě dříve zmíněných informací.

1 PRINCIP ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A DISKRIMINACE

S pojmem rovných příležitostí, který je chápán jako součást prosazování lidských práv i demokratických principů, se setkáváme v různých souvislostech – rovné příležitosti menšin, tělesně postižených, podle věku, barvy pleti, rasy, náboženského vyznání, ale také rovné příležitosti podle pohlaví. Ve svém širším pojetí se chápe jako „forma společenského práva bojující za společensky spravedlivý systém, ve kterém všichni lidé mají stejné možnosti v přístupu k sociálnímu prospěchu a ke stejným politickým a občanským právům“¹. Je zřejmé, že ekonomické a společenské procesy vystavují všechny občany řadě rizik. Statistiky však dokládají, že určité skupiny jednotlivců jsou vystaveny úskalím a sociálním nejistotám více než tomu je u ostatních. Na druhé straně je však nutno poznamenat, že současná společnost otevřela daným ohroženým skupinám možnosti a šance rozvinout individuální schopnosti a uplatnit kvalifikaci v takové míře, která je historicky nesrovnatelná.

V tomto kontextu jsou rovné příležitosti spojovány především s odstraňováním diskriminace, která se objevuje v důsledku nerovné možnosti využití daných příležitostí. Daný právní řád pak musí nutně obsahovat včetně základních práv jako je právo na práci, práva na svobodnou volbu povolání, práva na ochranu zdraví, apod. též právo na stejné příležitosti v zaměstnání, používání stejných kritérií při výběru v zaměstnání, právo na postup, ale i právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Pokud však dojde k odchýlení se od platných směrnic a zákonů bez dostatečného odůvodnění, jedná se o projev diskriminace.²

Za diskriminaci je tedy považována jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Diskriminaci lze chápat jako přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální

¹ WIKIPEDIA, otevřená encyklopedie. [online]. [2009-08-20]. Dostupné z: <http://es.wikipedia.org/wiki/Iguadad_de_opportunidades>

² ADÁMEK, P., NĚMEC, O. *Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce*. [online]. [2009-11-20]. Dostupné z: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/kvalita_zivota_na_trhu_prace.doc>

obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.³

Diskriminace na trhu práce obecně znamená jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnění či ohrožení stejné možnosti zaměstnanců nebo stejného zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je požadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu. Rovněž tak se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací také není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.⁴

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací je označováno takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s daným jedincem či skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinými osobami,

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,

³ FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. 26 str. ISBN 976-80-86520-03-2

⁴ FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. 46 str. ISBN 978-80-86520-20-9

- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.⁵

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. Odhalování tohoto způsobu diskriminace je obtížnější, neboť často sama oběť diskriminace si není plně vědoma omezení nebo vyčlenění, které ji diskriminace přináší. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud je toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu:

- míru užítu, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.⁵

Obtěžování

Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.⁵

⁵ FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. 46 str. ISBN 978-80-86520-20-9

Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů., které má sexuální povahu.⁶

Pronásledování; pokyn a navádění k diskriminaci

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle platného právního předpisu. Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.⁶

⁶ FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. 46 str. ISBN 978-80-86520-20-9

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

2.1 Evropská unie

Problematika ochrany před diskriminací je upravena právem evropského společenství přímo v primárním prameni práva. Rada Evropské unie může na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientace⁷.

V 90. letech minulého století se stala výchozím dokumentem pro oblast rovného zacházení směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice č. 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatné výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství. Evropská unie dále přijala v roce 2000 směrnici č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Působnost této směrnice zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci, pracovní podmínky včetně podmínek pracovního postupu, propouštění a odměňování, členství a účast v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi, oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení. Poté byla přijata směrnice č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání, která zakazuje diskriminaci na základě víry nebo náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání, odbornému poradenství, podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně propouštění a odměňování a členství a účasti v organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů a v profesních organizacích. V roce 2002 přijala Evropská unie směrnici č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy,

⁷ čl.13 Smlouvy o ES; MVSP. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: MVSP, 2001. 159 str. ISBN 80-86552-13-6

pokud se jedná o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. V souvislosti s implementací těchto směrnic do právního řádu členských zemí došlo jen k dílčím novelizacím několika zákonů, z jejichž ustanovení vyplývá rozdílná úroveň ochrany obětí diskriminačního jednání podle toho, v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo. Výchozí úpravu pro oblast rovných příležitostí a ochrany před diskriminací nalezneme i v dalších dokumentech ES⁸. Právní předpisy rovněž upravují pro případ porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace práva oběti diskriminačního jednání, zejména kam se může obrátit a co může konkrétně požadovat, a specifikuje, kdo ochranu před diskriminací zajišťuje. Uvedené směrnice, nejsou-li včas zapracovány do právního řádu členských států, mají podle Soudního dvora přímý účinek, pokud jde o ustanovení rovnosti podmínek zaměstnání (článek 5).⁹

2.2 Česká republika

Česká právní úprava vychází z řady mezinárodních smluv o lidských právech a svobodách a dále především z požadavků práva ES. Z nich vyplývá povinnost České republiky zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace zejména tím, že ve svých předpisech

- diskriminaci zakáže,
- vymezí pojmový aparát,
- vymezí pozitivní opatření,
- zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací.

Zákaz diskriminace formulovaný v čl. 3 Listiny základních práv a svobod¹⁰ neumožňuje efektivní zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi. Listina

⁸ Např. směrnice č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, i pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ve znění směrnice č. 96/97/ES, směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

⁹ SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce*. [online]. [2009-19-20]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=217>>

¹⁰ Zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací spojené. Nestanoví, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění). V zákonné rovině byla a je ochrana před diskriminací upravena částečně v pracovním právu, přičemž požadavkům evropského práva nejvíce odpovídal zákoník práce.¹¹ Od 1.1. 2007 však nabývá účinnosti jeho novelizovaný nástupce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.¹²

Podle požadavků a představ zákonodárců Česká republika jako poslední členský stát přijímá s účinností k 1.9.2009 zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tedy tzv. antidiskriminační zákon. Zákon definuje pojmy, jež se vztahují k povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tedy pojmy jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.¹³

2.3 Španělsko

Ve Španělsku tak jako v České republice došlo k převedení směrnic Evropské Unie do právního rámce země. Problematiku rovného zacházení a zabránění diskriminace pokrývá již sama španělská ústava¹⁴ ve svém článku 14, která ustanovuje jednotlivé prostředky pro aplikaci rovného zacházení. Rovněž zákon č. 62/2003¹⁵ vycházející ze španělské ústavy v sobě zahrnuje princip rovného zacházení bez ohledu na rasu či etnický původ a rovné zacházení z pohledu práce a zaměstnání. V roce 2007 vstupuje v platnost zákon č. 3/2007¹⁶ upravující rovnost zacházení mezi ženami a muži, který posiluje a doplňuje četné normy, jež se dostávají do konfrontace s diskriminací ve všech oblastech řešeného problému.

¹¹ tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹² SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce*. [online]. [2009-19-20]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=217>>

¹³ JANŠOVÁ, M., DVORÁČEK, R., GLATZOVÁ & Co. Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? [online]. [2009-19-20]. Dostupné z: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>>

¹⁴ tj. La Constitución Española z roku 1978

¹⁵ tj. Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativa y del Orden de lo Social

¹⁶ tj. Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Prostřednictvím opatření, která jsou obsažena ve výše zmíněných směrniciích EU, a která jsou přizpůsobena španělské legislativě, je vytvořen právní rámec pro efektivní dosažení rovnosti příležitostí a zacházení, tak jako pro boj s diskriminací na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Zakotvuje se proto právoplatná definice diskriminace přímé i nepřímé, tak i pojmů jako pronásledování ve všech svých formách, tzv. pozitivního opatření a tím pádem dochází k modernizaci úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v práci za pomoci nařízení vyskytujícího se především v zákoně řídící práva pracovníků ve Španělsku, tedy v zákoně č. 8/1980, Stanovy pracovníků¹⁷, který po reformě upravuje a přidává výčet motivů diskriminace např. z důvodu rasového a etnického důvodu (dříve jen z důvodu rasy), dále z důvodu náboženského vyznání a přesvědčení (nahrazen výraz náboženský názor), atd. Kromě začlenění antidiskriminační formule reforma navíc zakotvuje ve své základní normě právo na náhradu škody, která je tradičně přítomna v právech jednotlivých územních celků, a která požaduje zákaz provádění represálií těm, kteří chtějí uplatnit právo na rovnost a zákaz diskriminace.

Rovnost příležitostí, zákaz diskriminace a jednotný přístup osob se zdravotním postižením je také upraven zákonem č. 51/2003¹⁸, který zaručuje a uznává práva osob s postižením na rovné příležitosti ve všech oblastech politického, ekonomického, kulturního a společenského života. Antidiskriminační formule dle evropských směrnic se také objevuje a začleňuje do zákona č. 13/1982¹⁹, o sociální integraci postižených, který byl novelizován zákonem č. 62/2003. V oblasti zdravotního postižení zákon sdružuje nepřímou diskriminaci s tzv. pozitivním opatřením takovým způsobem, aby interpretace zákona potvrzovala, že přizpůsobení pracovního místa pomocí podnikových prostředků není diskriminačním aktem a nepřímou diskriminaci chápe jako podnikovou pasivitu v případě, pokud je nutné provést přizpůsobení pracovního místa ve prospěch lidem se zdravotním postižením.

¹⁷ tj. Ley 8/1980, del Statuto de los Trabajadores; dále došlo k novelám v zákonech: Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos; Ley 2/1995, de Procedimiento Laboral, Ley 8/1988, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley 1/1994, de Ley General de Seguridad Social.

¹⁸ tj. Ley 51/2003, de Igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

¹⁹ tj. Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos

3 PRACOVNÍ TRH Z POHLEDU VYBRANÝCH RIZIKOVÝCH SKUPIN

Trhem práce se rozumí místo, kde se střetávají prodávající a kupující určitého produktu nebo služby s cílem uzavřít obchod, jako je tomu na jakémkoliv jiném trhu. Avšak práce není pouze zbožím, které by se mohlo prodat a koupit. Ačkoliv se jedná o službu, práce je službou dosti specifickou, protože všeobecně požaduje přítomnost toho, kdo ji poskytuje. To s sebou následně přináší navýšení důležitosti pracovních podmínek (rozvržení pracovní doby, bezpečnost práce, jednání nadřízených vůči pracovníkovi, pracovní prostředí, atd.), které se svým významem staví před cenu jedné odpracované hodiny.

Pracovní smlouva je jedním ze základních kamenů, okolo kterého se točí převážná část pracovní legislativy. Pracovní smlouva přebírá pracovní podmínky mezi těmi, kteří práci nabízejí a mezi těmi, jež ji poptávají. Uzavřením smlouvy se realizuje takový čin, který předpokládá, že budou uspokojeny obě strany tedy, že se pokryjí volná místa ve výrobním systému, a že dojde k obdržení příjmů potřebných k uskutečnění spotřebních plánů ze strany jednotlivců. Podrobně uvedená regulace pracovních vztahů reaguje na skutečnost, že zaměstnanec se stává vysoce zranitelným na pracovním trhu ze strany zaměstnavatelů, a proto požaduje záruky minimálního ekonomického blahobytu. Takto uvedené garance pak stát přímo přizpůsobuje za pomoci nejrůznějších sociálních programů na udržení příjmů.

Je všeobecně známo, že jednotlivé skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj pracovního trhu přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či pohlaví často představují větší překážky v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Znevýhodněné skupiny se nacházejí uvězněny ve své konkurenční nevýhodě, protože okolnosti umožňující tuto nevýhodu bývají mimo dosah jejich kontroly. Jak už bylo uvedeno dříve, veřejná politika je jediným únikovým východem z nevýhodné situace.

3.1 Obyvatelstvo, aktivita, zaměstnanost a nezaměstnanost

Úprava daného prostředí trhu práce pomocí čísel, tedy z pohledu aktivity obyvatelstva, zaměstnanosti či nezaměstnanosti, slouží k zodpovězení otázek, jaké jsou znevýhodněné

skupiny na trhu práce a proč jimi jsou. Při povšimnutí si možných proudů, které se mohou uskutečnit mezi třemi výše zmíněnými situacemi, je možné identifikovat, kde se vyskytuje bod nevýhody určité populační skupiny. Je zřejmé, že obyvatelstvo vstupuje a odchází z ekonomické aktivity, která je podmíněna okolnostmi vyskytujícími se jak na straně nabídky, tak i poptávky. Osoby formující aktivní část obyvatelstva, představují osoby zaměstnané, či nezaměstnané²⁰, a proto je možné, aby osoba přecházela z nezaměstnanosti do zaměstnanosti a naopak, aniž by současně byla opuštěna její ekonomická aktivita.

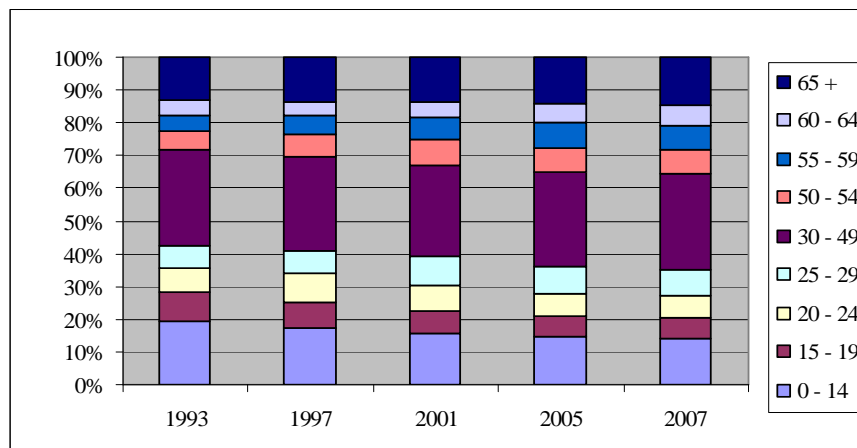
Přechod z ekonomické neaktivity²¹ do aktivity se může uskutečnit několika způsoby - v případě nalezení prvního zaměstnání, nebo v situaci, kdy daná osoba již dříve pracovala. V případě prvního vstupu mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dá jednoduše rozpoznat první zdroj problémů na trhu práce, tedy nedostatečná pracovní zkušenost. Po skončení přípravy na povolání se mladí lidé setkávají s potížemi při hledání prvního zaměstnání, a proto je dosti pravděpodobné, že tito jednotlivci zažijí dříve nezaměstnanost než samotný nástup do zaměstnání.

Značné obtíže se vstupem na pracovní trh a tedy mezi aktivní obyvatelstvo zažívají stejně tak ženy jako muži. Avšak mladé ženy logicky nacházejí dvojí potíže se vstupem na pracovní trh proto, že jsou mladé, a z důvodu pohlaví. Nevýhody v tomto případě pocházejí z možné diskriminace, která spočívá v odmítnutí způsobu koordinace rodinného života a práce. Mateřství narušuje pracovní aktivitu až do takového měřítko, kdy se mnoho žen cítí povinno přerušit svoji pracovní kariéru. Když pak domácí a rodičovské povinnosti dovolí ženě vrátit se zpátky do práce, vzniká problém s opětovným zapojením mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což se stává také jednou z příčin odkladu narození prvního dítěte a všeobecného snížení celkového počtu dětí u stále větší části žen.

²⁰ Podle definice Eurostatu se na nezaměstnané považují všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období splňovaly dále uvedené tři základní podmínky: 1) Byly bez práce, tzn. že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané. 2) Hledali aktivně práci. 3) Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

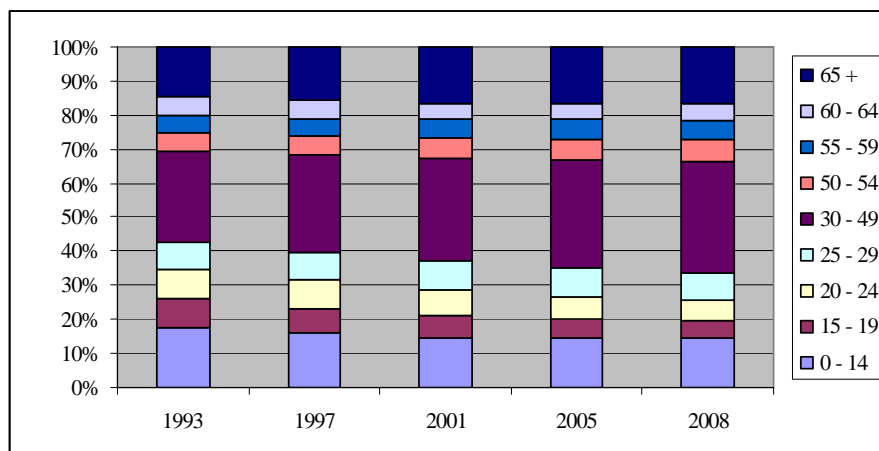
²¹ Podle definice na www.businessinfo.cz jsou ekonomicky neaktivními všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v referenčním období nepatřily do kategorie „pracovních sil“, tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané.

Na níže uvedených grafech je jasně znázorněno snižování porodnosti, jež se projevuje na poklesu podílu skupiny obyvatel nejmladšího věku. Tento proces probíhá nejen v České republice, ale je rovněž znatelný i ve Španělsku. Pokles skupiny osob ve věku do 24 let se během 14, resp. 15 let snížil ze 35,8 % na 27,2 % v České republice a ze 34,5 % na 25,8 % ve Španělsku.



Obr. 1: Vývoj struktury obyvatelstva podle věkových skupin – Česká republika (%)

Zdroj: Obyvatelstvo podle pohlaví a pětiletých věkových skupin. [online]. [cit. 2009-12-11]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5F8/\\$File/1413081103.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5F8/$File/1413081103.xls)



Obr. 2: Vývoj struktury obyvatelstva podle věkových skupin – Španělsko (%)

Zdroj: Population by sex, age groups, nationality and labour status. [online]. [cit. 2009-12-11]. Dostupné z: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=en

Tento dramatický pokles je nutné zvážit i z pohledu následného vstupu na pracovní trh, protože kvůli poklesu podílu nejmladších osob tak dochází k faktickému snižování pracovní síly a s ohledem na skutečnost, že skupina mladých osob se tradičně setkává s obtížemi při hledání prvního zaměstnání a spíše volí cestu dalšího studia a navýšení kvalifikace jako možnost získání konkurenční výhody nad ostatními, se ještě problém více

vyostřuje. Pracovní nabídka mladých lidí by proto měla být oprostěna od případné diskriminace, kterou absolventi zažívají a mělo by být docíleno větších pracovních příležitostí.

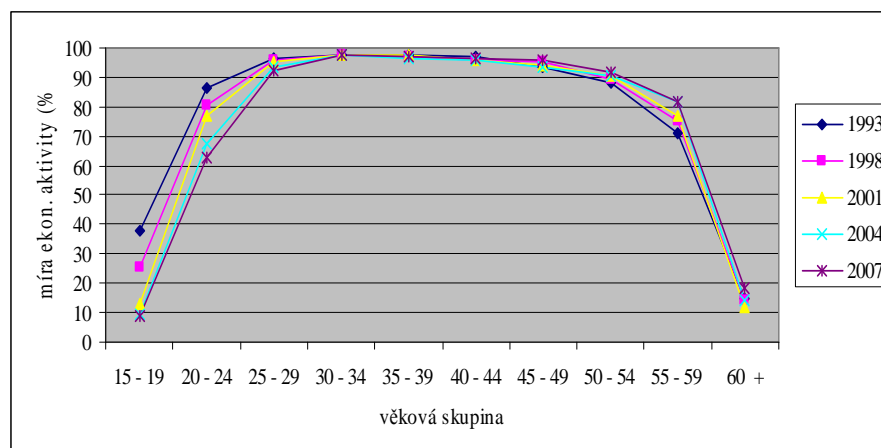
Pokud je na celkové obyvatelstvo pohlíženo z opačné strany, je patrné, že i druhá okrajová část nabírá na významu. Obyvatelstvo starší 65 let doznává zvyšujícího se podílu vůči celkové populaci, kdy ve sledovaném období došlo k zjevnému růstu této skupiny obyvatel, konkrétně došlo k navýšení z 12,9 % na 14,5 % v České republice a výrazněji ve Španělsku, kde se podíl obyvatel starších 65 let zvýšil ze 14,4 % na 16,4 %. Příčiny nárůstu v této skupině obyvatel je možné vidět ve vysoké kvalitě poskytované zdravotní péče, v rozšíření dostupnosti léků, v dobrých životních podmínkách působící na životní styl obyvatelstva a tedy i v neustálém posouvání hranice naděje dožití. Zmíněný nárůst skupiny starších osob, tak jako stárnutí obyvatelstva obecně spolu přináší důsledky, které se objevují ve státní ekonomice jako takové, ale také jednotlivě na trhu práce, kde je nutné přizpůsobit pracovní aktivity právě téhle skupině obyvatel. Logicky tak přichází na mysl, že nedostatek mladých pracovníků bude muset být pokryt pracovníky staršími.

3.2 Věk a pohlaví jako konkurenční nevýhoda na trhu práce

Pro vytvoření úplné představy o tom, že věk je jedním z hlavních faktorů ovlivňujících dění na trhu práce, bude v této podkapitole pohlíženo na věk z pohledu jeho působení na tři ekonomické ukazatele, podle kterých se všeobecně trh práce analyzuje: tedy ukazatel ekonomické aktivity (procento ekonomicky aktivních osob v ekonomice), míra zaměstnanosti (procento zaměstnaných osob v ekonomice) a míra nezaměstnanosti (procentní podíl nezaměstnaných aktivně hledajících práci k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu).

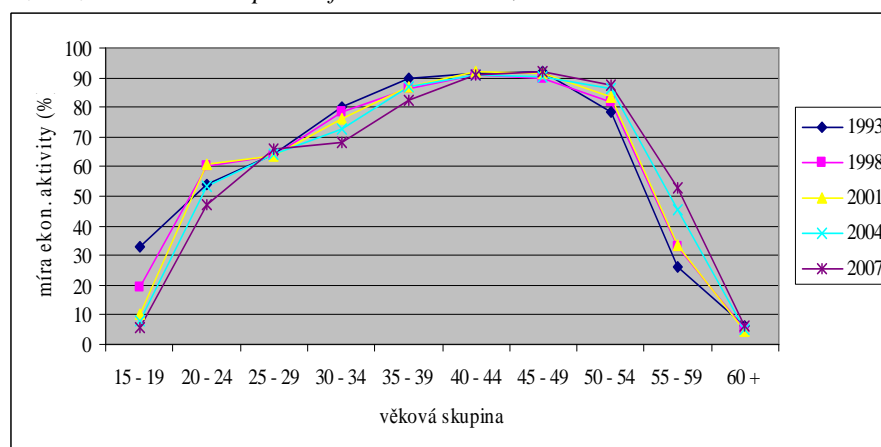
Pro správnou interpretaci níže uvedených grafů je důležité brát v úvahu čas a ekonomický cyklus zasahující do konkrétních ekonomických ukazatelů, přičemž hlavní úhel pohledu této podkapitoly bude stanoven v rámci jednotlivých pozorovaných věkových skupin. Nejprve dojde k posouzení situace v České republice a posléze ve Španělsku. U českých

mužů (Obr. 3), míra ekonomické aktivity podle jednotlivých skupin věku ve sledovaném období mezi roky 1993 až 2007 znázorňuje jasný tvar písmene U. S postupem času se toto U zvolna posouvalo směrem doprava, protože stále více mladých volilo možnost zvýšení si úrovně vzdělání delším setrváním ve školním systému a tudíž snižovalo počet ekonomicky aktivních osob.



Obr. 3: Míra ekonomické aktivity v ČR – muži (%)

Zdroj: *Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [online]. [cit. 2009-12-15]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/\\$File/1413084401.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/$File/1413084401.xls)>*



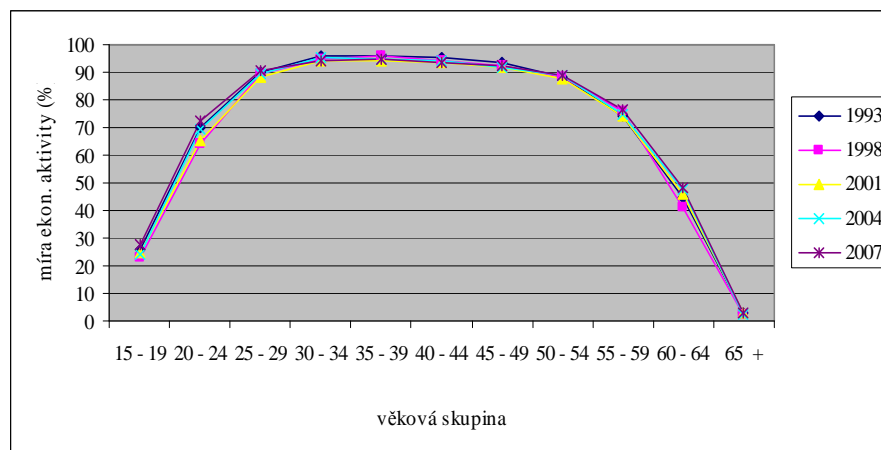
Obr. 4: Míra ekonomické aktivity v ČR – ženy (%)

Zdroj: *Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [online]. [cit. 2009-12-15]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/\\$File/1413084401.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/$File/1413084401.xls)>*

Pro věkové skupiny od 30 do 44 let věku se míra ekonomické aktivity z pohledu zkoumaného času prakticky nemění. V případě osob starších 50 let dochází v průběhu sledovaných let k navýšení jejich aktivity řádově až o 10 %. Poslední skupina mužů starších 60 let tak znatelného růstu nedosahovala, nicméně i tady se projevilo větší zapojení mužů, avšak pouze o 3,4 % v porovnání s výchozím rokem 1993. Situace ekonomické aktivity mezi českými ženami (Obr. 4) je v nižších věkových skupinách dosti

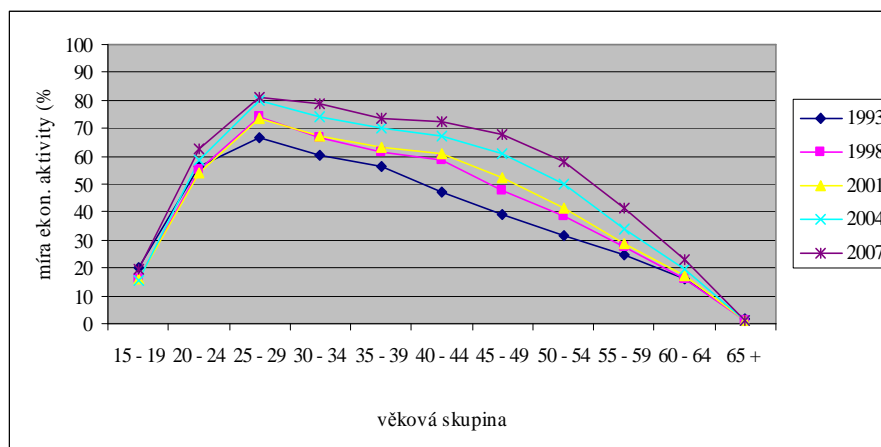
podobná. I zde se projevoval trend odsunutí prvního vstupu na pracovní trh na pozdější dobu. Nepatrné zvýšení ekonomické aktivity bylo možné pozorovat ve věkové skupině žen 25 – 29, kdy se předpokládá dokončení studia. Avšak míra aktivity této skupiny se pohybovala hluboko pod mírou, kterou dosahovali muži stejné věkové skupiny, kde lze hovořit o rozdílu okolo 30 %, jež byl nejspíše způsoben obavami z mateřských povinností ženy ze strany zaměstnavatelů. Na druhou stranu je však nutné podotknout, že se tento rozdíl postupně snižoval. Ženy pak překročily hranici 90 % ekonomické aktivity až v mnohem pozdějším věku, než tomu bylo u mužů. Zlomovou skupinou se tak stala skupina žen mezi 45 – 49 rokem věku, kdy se předpokládá odrostlost dětí a s tím spojeného úbytku rodinných povinností. V rámci dalšího vývoje došlo k velkému navýšení ekonomické aktivity u žen starších 50 let.

V situaci, která probíhala na trhu práce ve Španělsku, bylo možné zpozorovat několik rozdílných trendů ve vývoji míry ekonomické aktivity. Ekonomická aktivita španělských mužů (Obr. 5) ve sledovaném období nedoznala výrazných změn s ohledem na čas. Z grafu je zřejmé nepatrné zvýšení aktivity ve skupinách 15 – 19 a 20 – 24, což značilo fakt, že více mladých upřednostňovalo práci před studiem.



Obr. 5: Míra ekonomické aktivity ve Španělsku – muži (%)

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and nationality. [online]. [cit. 2009-12-15]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en>



Obr. 6: Míra ekonomické aktivity ve Španělsku – ženy (%)

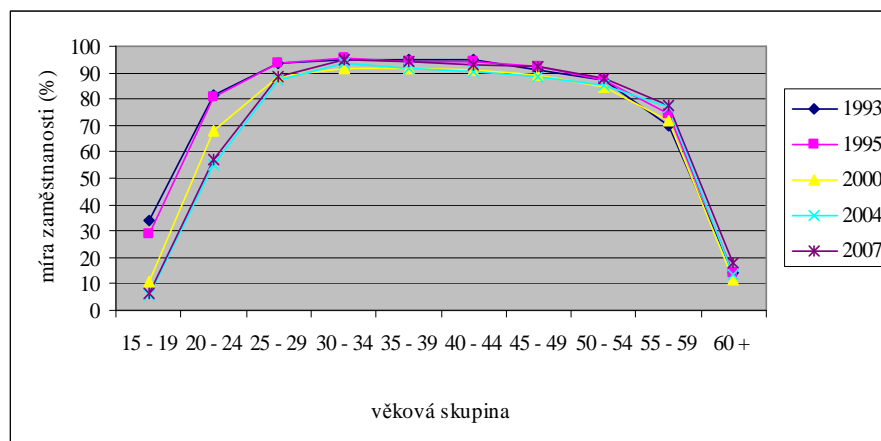
Zdroj: *Activity rates by sex, age groups and nationality*. [online]. [cit. 2009-12-15]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en

V porovnání se situací v ČR bylo shledáno rozdílné chování stejně mladých lidí, bere-li se v potaz, že v roce 2007 bylo ve věku mezi 15 – 19 lety pouze 8,7 % ekonomicky aktivních českých mužů ve srovnání s 27,8 % ekonomicky aktivních mužů ve Španělsku. Situace se vyrovnala v období nejproduktivnějšího věku (tedy ve věku 30 – 49), kdy v obou sledovaných zemích ekonomická aktivita mužů přesahovala hranici 90 %. Pozdější věk španělských mužů přinesl nepatrná zvýšení ekonomické aktivity, nicméně tato situace byla velmi podobná té české.

V souvislosti s porovnáním měr aktivit mezi španělskými ženami a muži byl patrný odlišný vývoj celkové ženské aktivity (Obr. 6), ačkoli se postupem času stále více připodobňoval té mužské. I když se ve skupině 15 – 19 let aktivita španělských žen postupně snižovala, v roce 2007 došlo k nárůstu, což vyrovnalo dané hodnoty a tudíž nedošlo k výrazným změnám v míře aktivity oproti výchozímu bodu sledovaného období. Skupiny 20 – 24 a 25 – 29 zaznamenaly vyšší zájem o začlenění do ekonomicky aktivního obyvatelstva a zároveň tak kompenzovaly přání setrvat ve studijním procesu mladších skupin.

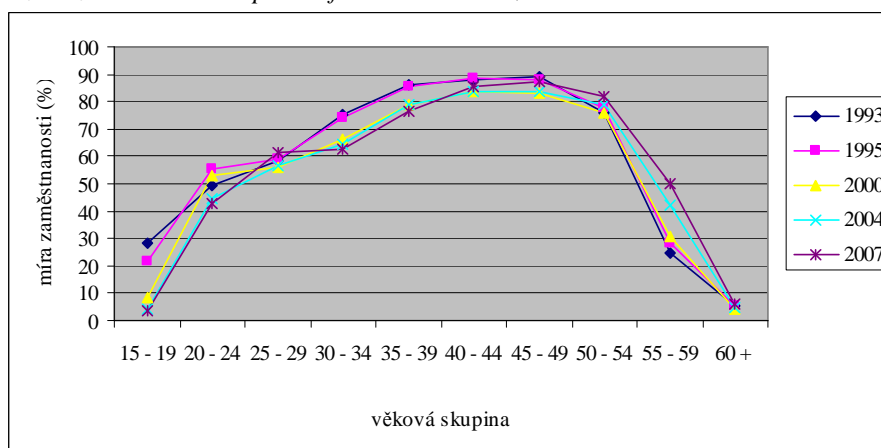
Ve srovnání s českými ženami byly viditelné protichůdné trendy ve věkových skupinách 20 – 24, 30 – 34, 35 – 39, 40 – 44, kdy participace žen na španělském trhu doznala postupně zvyšujícího se podílu ekonomicky aktivních žen, oproti tomu pak český trh zaznamenal slabé úbytky aktivních žen v daných věkových skupinách. Při srovnání

průměrné míry ekonomické aktivity žen tak Španělsko setrvalo v těsné blízkosti za Českou republikou s hodnotou 48,4 % pro rok 2007 oproti hodnotě aktivity českých žen 49,8 %.



Obr. 7: Míra zaměstnanosti v ČR – muži (%)

Zdroj: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B66A/\\$File/1413084417.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B66A/$File/1413084417.xls)>

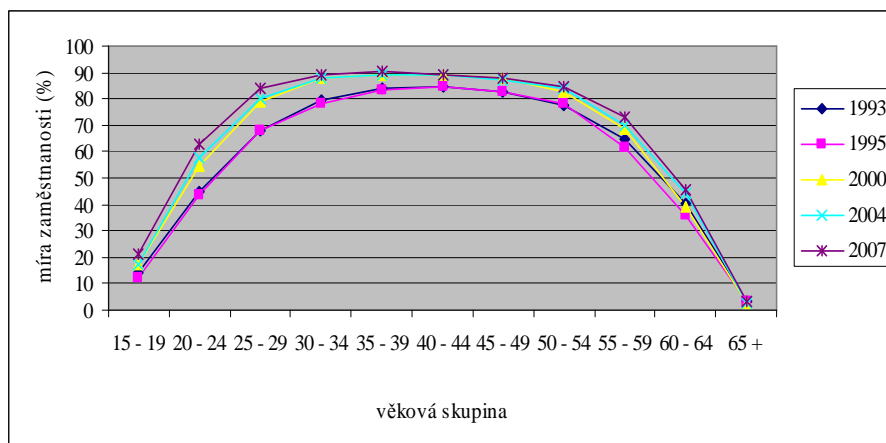


Obr. 8: Míra zaměstnanosti v ČR – ženy (%)

Zdroj: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B66A/\\$File/1413084417.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B66A/$File/1413084417.xls)>

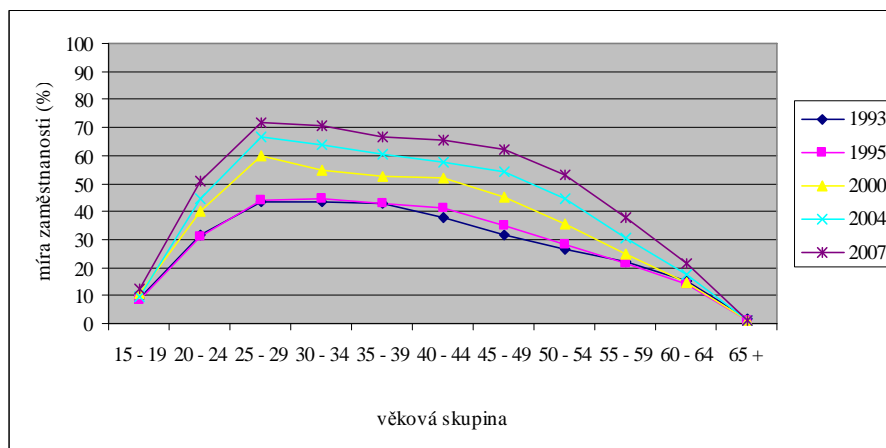
Dalším relevantním ukazatel při zkoumání trhu práce je míra zaměstnanosti, která bude sledována jednotlivě pro pohlaví a na základě rozdělení do jednotlivých věkových skupin. Nejprve se sledování zaměří na český pracovní trh v letech 1993 až 2007, kde v případě českých mužů (Obr.7) i žen (Obr. 8) byl pozorován obdobný průběh jako při vývoji míry ekonomické aktivity v grafickém vyjádření na Obr. 3, resp. Obr. 4. Je tak zřejmé, že ani v rámci jednotlivých skupin při zkoumání míry zaměstnanosti nedošlo k výrazným změnám oproti výše uvedenému vývoji míry ekonomické aktivity. Tedy v případě, kdy míra ekonomické aktivity pro dané věkové skupiny klesala, míra zaměstnanosti kopírovala

její průběh, tzn. klesajícím trendem. Tento poznatek lze pozorovat jak na straně mužské, tak i ženské české populace např. ve věku 15 až 44 let. Na druhou stranu však dochází k navyšování míry zaměstnanosti, jakož i míry ekonomické aktivity od věku 45 let z pohledu obou pohlaví. Rostoucí trend pomyslné horní poloviny zaměstnané populace by se dal chápat jako důsledek stále přibývajících počtu starších lidí a prodlužování jejich odchodu do důchodu.



Obr. 9: Míra zaměstnanosti ve Španělsku – muži (%)

Zdroj: *Employment rates by sex, age groups and nationality*. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en>



Obr. 10: Míra zaměstnanosti ve Španělsku – ženy (%)

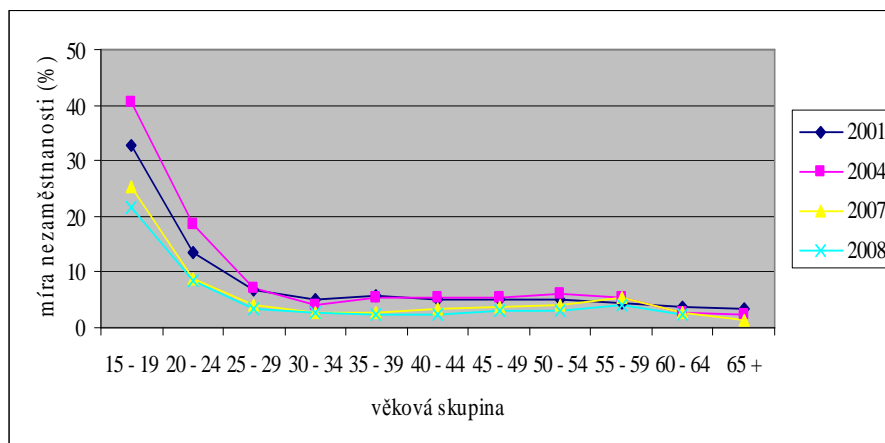
Zdroj: *Employment rates by sex, age groups and nationality*. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en>

V případě španělského pracovního trhu upoutá pozornost odlišný průběh v letech 1993 až 2007, než který byl zaznamenán v ČR. Hlavní rozdíl se projevil v rostoucím trendu míry zaměstnanosti z pohledu obou pohlaví a jednotlivých věkových skupin. Nutně podotknout, že v případě míry zaměstnanosti španělských mužů (Obr. 9) se nejednalo o výrazný nárůst, nicméně pokud se vezme v potaz fakt, že se míra ekonomické aktivity během sledovaného

období prakticky nezměnila, rostoucí míra zaměstnanosti znamenala pozitivní posun směrem ke snížení míry nezaměstnanosti, na který bude konkrétněji pohlíženo v následujícím textu. Významný nárůst míry zaměstnanosti však byl shledán na straně španělských žen (Obr. 10), kde se míra zaměstnanosti zvýšila v průměru o více jak 18 %. Tento pracovní boom zažívaly ženy ve věku od 25 až 29 let, kdy se míra zaměstnanosti zvýšila o 28,6 %, což jednoznačně poukazovalo na odložení rodičovských povinností a plánování početí dítěte na pozdější věk. Ještě razantnější zvýšení proběhlo ve skupině zaměstnaných žen ve věku 45 až 49 let, kde se míra zaměstnanosti navýšila až na 30,5 %.

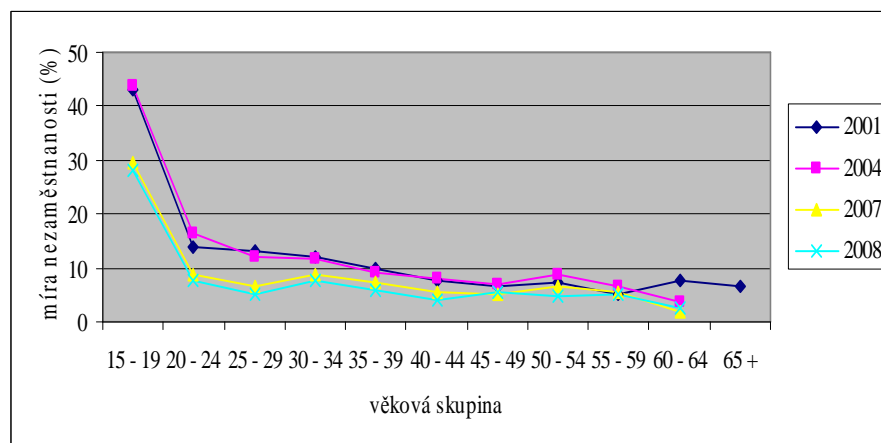
V neposlední řadě je vhodné se zaměřit na pracovní trh pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti a na základě dříve uvedených proměnných. Tak jako v předchozích případech je pozornost věnována nejprve českému pracovnímu trhu a to ve sledovaném období mezi lety 2001 až 2008. Z grafu je zcela patrné, že skupinou nejvíce postiženou nezaměstnaností byla ve sledovaném období skupina nejmladších mužů (Obr. 11) i žen (Obr. 12) ve věku od 15 až 19 let, u které se míra nezaměstnanosti pohybovala nad hranicí 20% v roce 2008, což však znamenalo výrazné snížení oproti roku 2001, kdy se daná skupina potýkala s mírou nezaměstnanosti okolo 30 % u mužů a 40 % u žen. Na druhou stranu je vcelku pochopitelná situace, kterou daná skupina mladých zažívala, protože tato skupina často představuje rizikovější část zaměstnatelných osob už jen pro svou nízkou kvalifikaci a nedostatečnou pracovní zkušenost. S dalším přibýváním věku se míra nezaměstnanosti u mužské části populace postupně snižovala, až se pohybovala okolo 2 % mužů nejproduktivnějšího věku.

Naopak tomu bylo u českých žen, které zaznamenaly větší míru nezaměstnanosti právě v období nejproduktivnějšího věku v důsledku mateřských a rodičovských povinností, nicméně i v této skupině 30 – 34 let došlo k snížení míry nezaměstnanosti během sledovaného období z 12,1 % na 7,7 % za sledované období. Při pohledu na skupinu osob ve věku 60 – 64 let byla rozpoznána poměrně nízká míra nezaměstnanosti jak u mužů, tak i ve skupině českých žen, která se postupně redukovala až na hodnotu lehce přes 2,5 %. Otázkou však zůstává, zda docházelo k faktickému snižování nezaměstnanosti, nebo zda tyto starší osoby volily přechod z ekonomické aktivity do neaktivity odchodem do předčasného důchodu.



Obr. 11: Míra nezaměstnanosti v ČR– muži (%)

Zdroj: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/\\$File/310309167.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/$File/310309167.xls)>

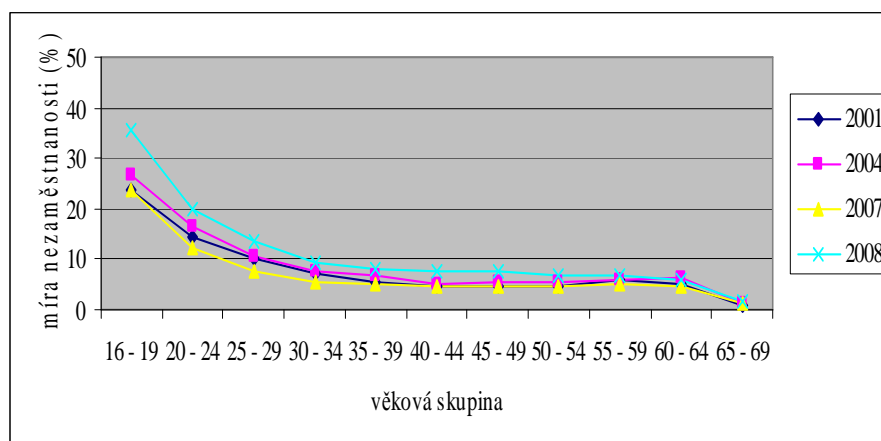


Obr. 12: Míra nezaměstnanosti v ČR – ženy (%)

Zdroj: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/\\$File/310309167.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/$File/310309167.xls)>

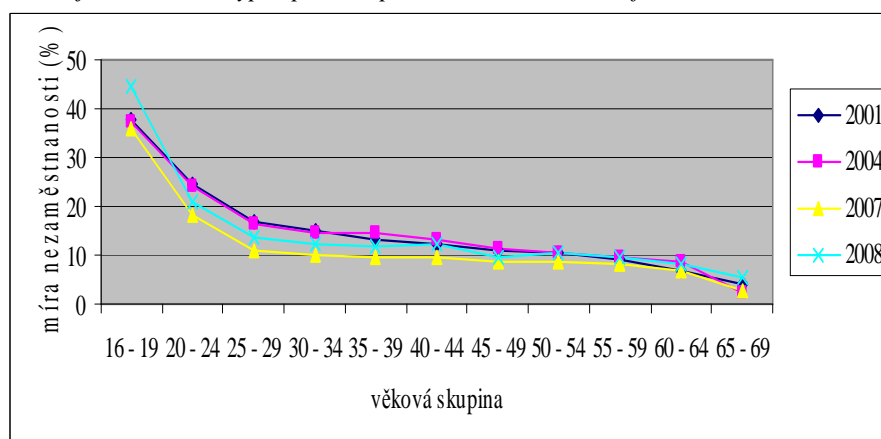
Nyní bude ta samá problematika nezaměstnanosti řešena na území Španělska v letech 2001 až 2008. Ještě než dojde k samotné komparaci mezi situací na českém a španělském trhu práce z hlediska míry nezaměstnanosti, je nutné zdůraznit, že rok 2008 je již ovlivněn celosvětovou ekonomickou krizí a data tak mohou být určitou měrou zkreslena. Nejprve se pozornost soustředí na vývoj míry nezaměstnanosti španělských mužů (Obr. 13) a jejích variací podle jednotlivých věkových skupin. Tak jako v situaci na českém trhu práce, s největší mírou nezaměstnanosti se střetávala skupina nejmladších osob ve věku 16 – 19 let. Při porovnání dat z roku 2007 byl shledán jen nepatrný rozdíl v podobě 1,3 %. V rámci celého zkoumaného období, tedy do roku 2007, byl zaznamenán určitý pokles ve všech

věkových skupinách španělských mužů. Míra nezaměstnanosti se však pohybovala okolo hodnoty 2% až v roce 2007 a to jen u skupiny 65 – 69 let. Ve věku 30 – 34 let tak např. muži na španělském pracovním trhu zažívali dvakrát větší míru nezaměstnanosti, než byla uváděna v ČR.



Obr. 13: Míra nezaměstnanosti ve Španělsku – muži (%)

Zdroj: *Tasa de paro por sexo y grupo de edad.* [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0



Obr. 14: Míra nezaměstnanosti ve Španělsku – ženy (%)

Zdroj: *Tasa de paro por sexo y grupo de edad.* [online]. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0

V případě španělských žen (Obr. 14) byla opět shledána za nejrizikovější skupinu nejmladší část ekonomicky aktivní populace ve věku 16 – 19 let splňující podmínky nezaměstnaných osob. I přes částečný pokles míry nezaměstnanosti těchto osob, vysoké hodnoty přetrvávaly, konkrétně na hodnotě 35,95 % pro rok 2007. V průběhu sledovaného období došlo ke snižování míry nezaměstnanosti ve všech věkových skupinách španělských žen tak, jak se událo i v populaci nezaměstnaných španělských mužů, avšak s mírou nezaměstnanosti v průměru o 4,5 % vyšší. Z pohledu nejproduktivnějšího věku,

španělské ženy dosahují svého minima ve věkové skupině 45 – 49 let s hodnotou 8,45 % pro rok 2007, což představovalo hodnotu o 3,3 % vyšší při porovnání se situací českých žen.

3.3 Příjmy

Příjmem se v této souvislosti rozumí důsledek vykonané práce, který závisí na produktivitě pracovníka a odráží podmínky pracovního trhu, tedy interakci mezi nabídkou a poptávkou. Mzda či plat v sobě pochopitelně zahrnují i další aspekty vykonávané práce, jako je požadovaná kvalifikace, pracovní prostředí, riziko v zaměstnání atd. a na základě těchto jednotlivých prvků se i liší. Největší rozdíly se shledávají z pohledu dosažené kvalifikace a současně pracovní zkušenosti uplatňované při výkonu zaměstnání. Doba strávená na studiích podstatně ovlivňuje výši budoucího příjmu a vytváří tak určitou jistotu pro ty, kteří se na pracovním trhu pohybují.

Nicméně by nemělo docházet k tomu, že se mzda bude lišit po odvedení práce stejné povahy a hodnoty. Avšak prokazuje se, že dochází k odlišnostem v odměňování na straně žen, které se stále setkávají s diskriminací v podobě nižších příjmů. Obecně se najdou největší rozdíly v odměňování žen a mužů nacházející se v průmyslovém sektoru, menší ve službách a nejmenší v zemědělství. Z makroekonomického hlediska jsou rozdíly mezi příjmy výsledkem:

- rozdílných kariér a feminizací určitých povolání (u tzv. „ženských povolání“ jsou příjmy výrazně nižší než u „mužských povolání“);
- menšího počtu žen na vysoce placených, manažerských pozicích;
- předsudků, které z ekonomického hlediska vnímají a hodnotí kvalifikace u žen jako méně významné než kvalifikace dosažené muži;
- nedostatku bezpečnostních mechanismů na národní úrovni, které by vyrovnaly negativní dopad předsudků a kulturních faktorů a které by podpořily a zaručily právní vymáhání v oblasti rovnoprávnosti pro ženy a muže v oblasti zaměstnání.

Na mikroekonomické (podnikové) úrovni jsou nižší odměny u žen chápány jako výsledek následujících faktorů: ženy se nacházejí na nižších pozicích v premiových tabulkách, ženy

vydělávají méně než jejich mužští předchůdci na stejné pozici, ženy jsou povyšovány mnohem pomaleji (z pohledu finančního, tak i podnikové hierarchie), nižší hodnota připisována ženské práci, aniž by se vzaly v potaz dovednosti, mezi kterými můžeme vyzdvihnout především přebírání zodpovědnosti za jiné, manuální zručnost, starost o jiné lidi, uvědomělost, mezilidská komunikace a intuice.²²

Proměnlivost příjmů žen se nedá vysvětlit pouze teorií lidského kapitálu, neboť úroveň zkušeností a počet kvalifikací u žen vzrůstá, avšak je nutné brát ohled na stále přetrvávající předsudky, kterými zaměstnavatelé vůči ženám trpí. Ženy jsou pak vnímány jako méně flexibilní a méně výkonná pracovní síla vzhledem ke svým rodinným povinnostem.

Tab. 1: Rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou žen oproti mužům (%)

	2002	2007
CZ	22,1	23,6
ES	20,2	17,1

Zdroj: *Gender pay gap in unadjusted form.* [online]. [cit. 2009-12-20]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1>

Podle statistik se situace v odměňování jenom potvrzuje, jak je vidět v tabulce Tab. 1 znázorňující rozdíl v průměrné hrubé hodinové mzdě mezi ženami a muži. Jak je z tabulky patrné, nejen české ženy zažívaly finanční nedocenění v průměrných hrubých hodinových mzdách, ale i ženy ve Španělsku, i když v průběhu sledovaného období došlo na jejich straně k poklesu této nerovnosti o 3,1 %. Opačný trend zaznamenala hrubá hodinová mzda českých žen, kdy se rozdíl mezi mzdami žen oproti mužům navýšil o 1,5 % v roce 2007 oproti roku 2002.

²² MACHOVCOVÁ, K. (ed.). *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 str. ISBN 978-80-86520-23-0

4 VSTUP ABSOLVENTŮ NA PRACOVNÍ TRH

I přes stále se zvyšující úroveň dosaženého vzdělání se nově příchozí absolventi²³ potýkají s nemalými obtížemi při hledání prvního zaměstnání na pracovním trhu. Důvodem bývá především nedostatečná pracovní zkušenost, která se jim stává hlavní překážkou pro plynulý přechod ze školních lavic přímo do zaměstnaneckých řad. Jakmile je však absolvent přijat k výkonu prvního zaměstnání, jeho šance k začlenění se na trhu práce výrazně rostou.

4.1 Mezinárodní klasifikace ISCED

Pro účely získání mezinárodně srovnatelných údajů o vzdělanosti populace a procesu vzdělávání v různých systémech bylo žádoucí, aby členské země OSN přistoupily na jednotnou metodiku zpracovanou UNESCO a získávaly statistické údaje v této oblasti za použití ISCED. Mezinárodní klasifikace vzdělání (International Standard Classification of Education – ISCED) byla vytvořena UNESCO počátkem 70. let, aby sloužila jako nástroj vhodný pro shromažďování, zpracování a zpřístupňování vzdělávacích statistik jak v jednotlivých zemích, tak v mezinárodním měřítku. Byla připravena pracovní skupinou ustavenou generálním ředitelem UNESCO a je výsledkem četných mezinárodních jednání. Zaměřuje se zejména na dvě klasifikační hlediska: na úroveň vzdělání a na obor vzdělání. V současné době se již údaje mapující proces vzdělávání do OECD, Eurostatu, UNESCO i dalších mezinárodních organizací podle klasifikace ISCED předávají.²⁴

²³ Absolventa definuje nový zákoník práce (č. 262/2006) v § 229 odst. 2 následovně: „Absolventem se rozumí... zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“ Zákon o zaměstnanosti z roku 2004 pojem absolvent nedefinuje. Zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání je dle tohoto zákona třeba věnovat osobám do 25 let věku, kam lze zahrnout absolventy středních škol. Explicitně jsou zde uváděni absolventi vysokých škol, kde je stanoven limit 2 let od úspěšného dokončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Statistiky MPSV pracují s vymezením absolventů-uchazečů o zaměstnání všech typů škol do 2 let po ukončení školy.

²⁴ ČSÚ. *Mezinárodní klasifikace vzdělání (ISCED 97)*. [online]. [cit. 2009-02-19]. Dostupné z : <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/0226-08>>

Popis každého vzdělávacího programu v sobě nese informaci o úrovni vzdělání, kterou tento program poskytuje, tedy jaké úrovni vzdělání jeho absolvent dosáhne. V popisu vzdělávacího programu jsou konkretizována jeho klasifikační a doplňková hlediska, která jsou určující pro zařazení vzdělávacího programu do hierarchie úrovní vzdělání. Jednotlivé kategorie jsou řazeny následovně:

- preprimární vzdělání, jež zahrnuje vzdělávací programy na úrovni ISCED 0, definované jako počáteční stupeň organizované výuky, které jsou určeny především k tomu, aby děti raného věku uvedly do prostředí školního typu a po dokončení těchto programů děti pokračují ve svém vzdělávání na úrovni 1 (primární vzdělávání);
- primární vzdělání (ISCED 1) je obvykle vytvářeno tak, aby žákům poskytly pevné základní vzdělání ve čtení, psaní a matematice spolu s elementárním porozuměním ostatním předmětům, jako jsou dějepis, zeměpis, přírodní vědy, společenské vědy, výtvarné umění a hudba, v některých případech existuje i náboženská výchova;
- nižší sekundární vzdělání (ISCED 2) je obvykle určeno k dokončení základního vzdělávání, které začalo úrovní ISCED 1 s vzdělávacím cílem položit základy pro celoživotní vzdělávání a pro rozvoj člověka, na nichž se pak mohou systematicky rozvíjet další vzdělávací příležitosti, při čemž se vzdělávací programy úrovně ISCED 2 obvykle skládají z více předmětů, které vyučují specializovaní učitelé a v jedné třídě učí častěji více učitelů podle své specializace;
- vyšší sekundární vzdělání (úroveň ISCED 3) začíná obvykle po ukončení běžné povinné školní docházky v těch zemích, kde existuje, je zde větší specializace než na úrovni ISCED 2 a také učitelé často potřebují vyšší kvalifikaci nebo specializaci než na úrovni ISCED 2., typický věk vstupu na tuto úroveň je 15 nebo 16 let;
- postsekundární neterciární vzdělání (ISCED 4) podchycuje programy, které jsou z mezinárodního pohledu hraniční mezi vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláváním, i když v konkrétní zemi mohou být jasně považovány za vyšší sekundární nebo za postsekundární programy, avšak programy ISCED 4 nelze, s ohledem na obsah, považovat za programy terciární úrovně vzdělávání, protože většinou nemívají výrazně vyšší úroveň než programy úrovně ISCED 3, ale slouží pro rozšiřování znalostí účastníků, kteří již ukončili studium programů úrovně ISCED 3;

- terciární vzdělání – první stupeň (ISCED 5) se zařazuje mezi terciární programy, které mají vzdělávací obsah vyšší úrovně než programy úrovně ISCED 3 a ISCED 4, jež zahrnuje rovněž všechny programy vědecké přípravy, které nejsou součástí doktorského studia, jako jsou všechny typy magisterských programů;
- terciární vzdělání – druhý stupeň je určeno pro ty terciární programy vzdělávání, které vedou k udělení diplomu vědeckého stupně, proto jsou programy věnovány prohloubenému studiu a původnímu výzkumu a nejsou založeny pouze na výuce a zahrnují rovněž část vzdělávání zaměřenou na vědeckou přípravu v těch zemích, kde se studenti při vstupu na terciární úroveň zapíší přímo do vědecké přípravy.²⁵

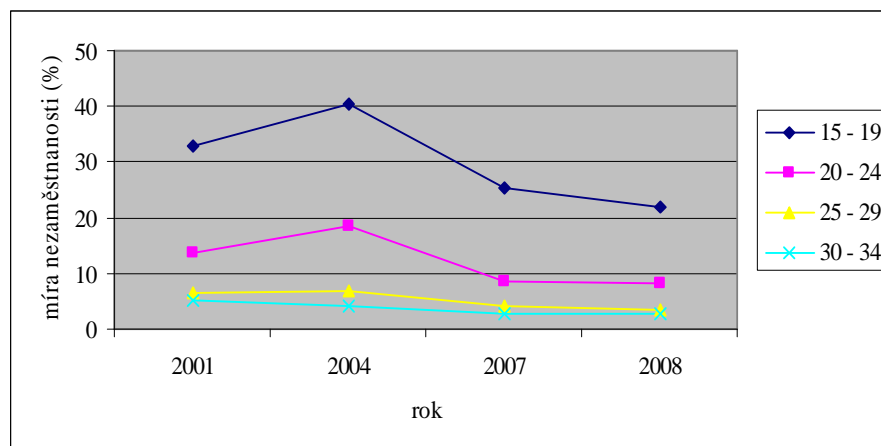
4.2 Vývoj nezaměstnanosti podle věku a úrovně dosaženého vzdělání

Podle dosavadního sledování nezaměstnanosti statistiky potvrzují, že nejvíce potíží při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění čelí mladí lidé po skončení studií, tedy po přípravě na budoucí povolání. Toto kritické období představuje pro jednotlivé uchazeče o zaměstnání těžce překonatelnou bariéru vstupu na pracovní trh, kde mnoho absolventů končí na úřadech práce se statusem nezaměstnaných.

Jak ukazuje Obr. 15 a Obr. 16, ve struktuře nezaměstnaných mužů i žen v České republice se největší četnost vyskytovala právě ve skupině uchazečů ve věku do 19 let. Je evidentní, že s růstem věku za předpokladu získávání pracovních zkušeností, popřípadě s růstem dosaženého vzdělání, jak bude prokázáno dále, podíl nezaměstnaných na celkovém aktivním obyvatelstvu klesal. Ve sledovaném období, tedy v rozmezí let 2001 až 2008, se nezaměstnanost zmiňované nejmladší skupiny obyvatel postupně snižovala. Na straně českých mužů se míra nezaměstnanosti postupně snižovala až na míru nezaměstnanosti o velikosti 21,8 %, což znamenalo snížení o více jak 10 %, což představovalo významnější pokles nezaměstnanosti, než jaký byl zaznamenán mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem ženského pohlaví. Míra nezaměstnanosti nejmladších žen taktéž klesala,

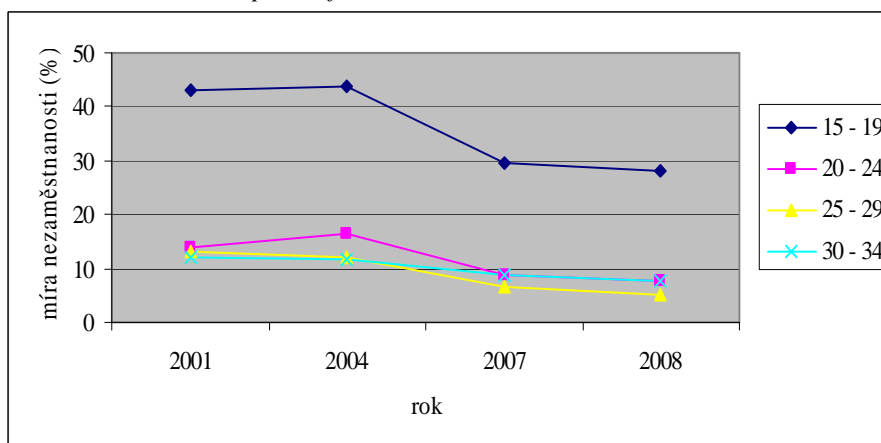
²⁵ ČSÚ. *Mezinárodní klasifikace vzdělání (ISCED 97)*. [online]. [cit. 2009-02-19]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/0226-08>>

avšak na druhou stranu. Rozdíl mezi skupinou potenciálních pracovníků do 19 let věku a skupinou žen ve věku 20 – 24 let se stále pohyboval nad pomyslnou hranicí 20 %.



Obr. 15: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v ČR – muži (%)

Zdroj: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2010-02-20]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/\\$File/310309167.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/$File/310309167.xls)>

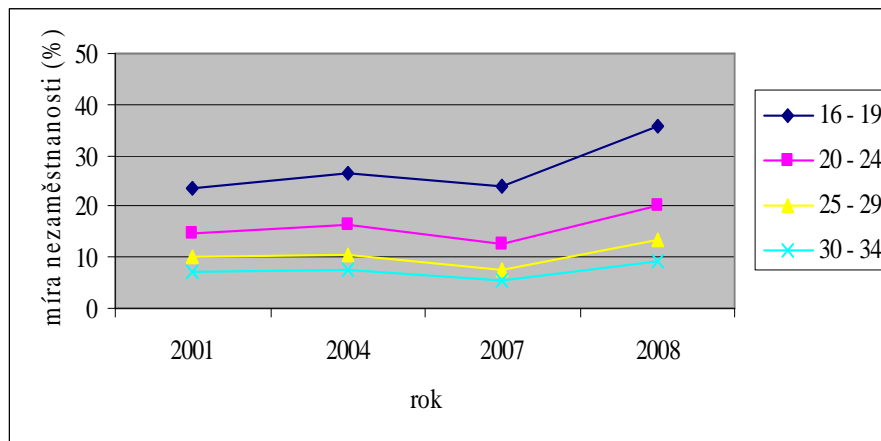


Obr. 16: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin v ČR – ženy (%)

Zdroj: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. [online]. [cit. 2010-02-20]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/\\$File/310309167.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C13/$File/310309167.xls)>

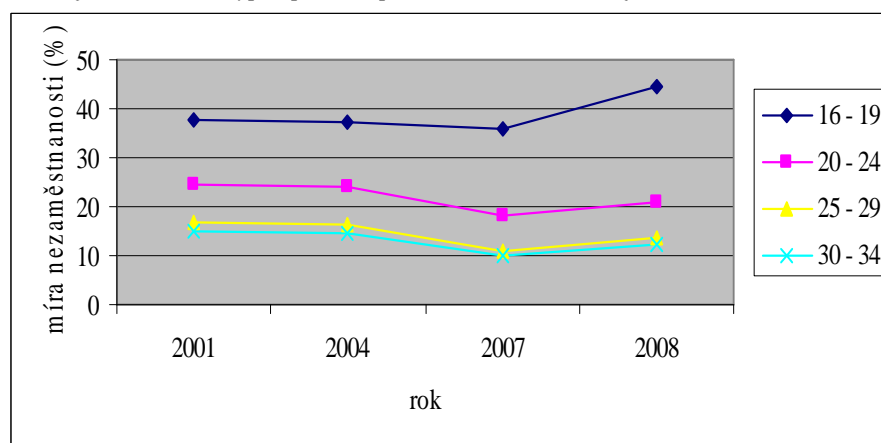
Situace na španělském pracovním trhu (Obr. 17 a Obr. 18) byla velice podobná s ohledem na míru nezaměstnanosti v rámci jednotlivých věkových skupin. I zde se projevovovala jasná nerovnost výskytu a koncentrace nezaměstnanosti v nejmladších ročnících, co se týkalo mužské, o to více ženské části aktivní populace. Procentuální rozdíl mezi uchazeči o zaměstnání ve věku 15 – 19 let a skupinou uchazečů ve věku 20 – 24 let zaznamenal hodnot 15 % u španělských mužů a téměř 24 % u španělských žen v roce 2008. Tento pohled však představoval poněkud zkreslený obrázek. Pokud je na vývoj nezaměstnanosti ve Španělsku hleděno z pohledu času, lze zpozorovat odlišný průběh ve srovnání s českým pracovním trhem. Na začátku sledovaného období bylo možné pozorovat příznivější

situaci právě na španělském trhu práce. Překvapivý je však razantní nárůst nezaměstnanosti ke konci sledovaného období, který dokonce převyšuje míru nezaměstnanosti v České republice (bez ohledu, zda se jedná o muže či ženu). Tento nárůst byl pravděpodobně způsoben dřívějším nástupem celosvětové ekonomické krize, která se zásadně podepsala na charakteru podoby španělského pracovního trhu.



Obr. 17: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin ve Španělsku – muži (%)

Zdroj: *Tasa de paro por sexo y grupo de edad*. [online]. [cit. 2010-02-20]. Dostupné z: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0



Obr. 18: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin ve Španělsku – ženy (%)

Zdroj: *Tasa de paro por sexo y grupo de edad*. [online]. [cit. 2010-02-20]. Dostupné z: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0

Pro pochopení vývoje relativních měr nezaměstnanosti nejmladších uchazečů o zaměstnání, je potřeba mít na paměti, že celková velikost nejmladších ročníků v posledních letech zaznamenává úbytky nejenom kvůli snižující se míře porodnosti, ale především kvůli částečnému posouvání hranice věku pro vstup na trh práce, jež je důsledkem delšího setrvávání ve školském systému. To, že mladí stráví více času studiem a přípravou na

povolání, znamená, že ve svém celku přináší vyšší lidský kapitál²⁶ do ekonomiky, což by jim mělo ulehčit samotný vstup na trh práce a nalezení prvního zaměstnání. Je však zřejmé, že i přes pozdější vstup na pracovní trh a lepší dovednostní vybavení tomu tak nemusí být. Vzniká okamžitě otázka, zda trh práce absorbuje adekvátně toto zvýšení lidského kapitálu, jinými slovy, zda nedochází k poškozování těch uchazečů s vyšším dosaženým vzděláním ve prospěch těch, jež dokončili nižší stupeň vzdělání, ale již disponují určitou pracovní zkušeností. K zodpovězení dané otázky poslouží tabulky Tab. 2 a Tab. 3, které znázorňují míry nezaměstnanosti podle věkových skupin (15 – 24, 25 – 39, 40 – 64) a podle třech úrovní dosaženého vzdělání. Aby byla informace správně interpretovatelná a porovnatelná mezi různými věkovými skupinami, je dobré mít na paměti několik důležitých bodů.

Tab. 2: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR (%)

Muži	ISCED 1 – 2			ISCED 3 – 4			ISCED 5 – 6		
	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64
1998	24,4	23,4	10,6	7,5	3	2,9	:	1,7	1,7
2001	41,5	25,3	15,7	12,5	5,3	4,5	22,2	2,4	1,1
2004	49,9	28,9	21,3	18,3	5	5,2	:	1,3	2,4
2007	30,6	21,2	18	8	2,6	3,6	:	1,3	1,7
Ženy	ISCED 1 – 2			ISCED 3 – 4			ISCED 5 – 6		
	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64
1998	24,4	23,2	9,9	11,8	7,8	4,7	9,9	3,4	1,2
2001	40,4	31,3	14,6	14,1	10,8	5,5	12,2	3,6	1,7
2004	59,9	32,6	18,2	14,7	10,3	6,5	:	2,6	1,2
2007	32,4	33,8	14,6	9,5	7,2	4,9	:	2,2	1

Zdroj: *Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained*. [online]. [cit. 2010-02-25]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgaed&lang=en>

Za prvé, při porovnávání stejných věkových skupin s rozdílnou úrovní vzdělání je třeba přihlížet na pracovní zkušenosti, kterými již mohli jednotlivci projít od opuštění bran škol až po současnost. Za druhé, za mírou nezaměstnanosti stojí rozhodnutí o pokračování ve vzdělání a o jeho délce. Proč se někteří studenti rozhodují pokračovat s vyšším vzděláním a jiným neprijde složité školní systém opustit? A nakonec, existují mladí lidé, kteří současně se studiem vykonávají zaměstnání nebo se snaží nějaké naleznout. Výše zmíněné se řadí mezi obtíže, s kterými je možné se střetnout v případě analýzy situace mladých na

²⁶ Lidský kapitál je jednou ze složek intelektuálního kapitálu, jímž rozumíme soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností a motivací, získaných zejména v procesu vzdělání a praktické činnosti člověka a použitelných pro vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeby nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu. Definice dostupná z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Lidsk%C3%BD_kapit%C3%A1l>.

trhu práce, jež komplikuje možnost dospět k jasným a definitivním závěrům tématu, který je předmětem zájmu, tedy rovnosti příležitostí. Při pohledu na tabulku znázorňující vývoj míry nezaměstnanosti s ohledem na vzdělání v České republice (Tab. 2) je patrné, že vyšší vzdělání bez ohledu na věk zaručuje nižší pravděpodobnost být nezaměstnaný jak z pohledu mužského tak i ženského pohlaví. Na příkladu lze ukázat tuto skutečnost, tedy zaměřili-li se pozorovatel např. na skupinu mladých mužů ve věku 15 až 24, jež dosáhli pouze základního vzdělání, vidí, že míra nezaměstnanosti této skupiny několikanásobně převyšovala míru nezaměstnanosti stejně starých mužů se středním vzděláním, i přes fakt, že nejmladší nezaměstnaní s nejvýše základním vzděláním mohli již disponovat pracovní praxí. Tento poznatek sílí na významu, bere-li se v úvahu věková skupina 25 – 39 let, kde rozdíly mezi jednotlivými skupinami s různým dosaženým vzděláním jsou o to více markantní. Naopak je tomu v případě vysokoškolsky vzdělaných lidí, jež opouštějí studijní prostředí s bakalářským titulem ve věku okolo 22 let. Dojde-li k porovnání nezaměstnaných ve věku 15 – 24 let, jež úspěšně dokončili nižší stupeň vysokoškolského vzdělání se středoškolsky vzdělanými jedinci stejné věkové skupiny, je patrná příznivější situace právě pro středoškolsky vzdělané lidi. Podstatnou roli v dané situaci hrají pracovní zkušenosti středoškoláků či odlišná struktura poptávky po práci. V případě českých žen se situace razantně neodlišuje od té, kterou je možno pozorovat na straně českých mužů s tím rozdílem, že ženy ve většině případů dosahují vyšších měr nezaměstnanosti.

Tab. 3: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání ve Španělsku (%)

Muži	ISCED 1 – 2			ISCED 3 – 4			ISCED 5 – 6		
	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64
1998	29,4	16,2	10,4	28,8	11,9	6,5	29,2	10,9	4
2001	16,6	8,8	6,1	16,7	5,9	3,6	14,9	6	2,2
2004	19,2	9,6	6,9	19,6	7,2	4	19,7	6,7	3
2007	16,8	7,6	5,7	13,8	5,4	4,5	10,8	4,7	2,8
Ženy	ISCED 1 – 2			ISCED 3 – 4			ISCED 5 – 6		
	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64	15 - 24	25 - 39	40 - 64
1998	43,4	33,8	20,6	41,5	25,8	15,6	44	22,6	7,3
2001	27,6	20,5	13,1	26,4	13,7	10,5	24	11,1	5
2004	30,7	20,4	15,1	22,3	14,8	12,1	23,8	11,4	6,2
2007	26,7	15,8	11,7	19,5	10	8,1	15,8	6,8	4,3

Zdroj: *Unemployment rates by sex, age groups and highest level of education attained*. [online]. [cit. 2010-02-25]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgaed&lang=en>

Jestliže se do stejné pozice usadí španělský pracovní trh, lze pozorovat hned několik odlišností, které jsou vyjádřeny v Tab. 3, a které stojí za zmínění. Prvních odlišností bylo

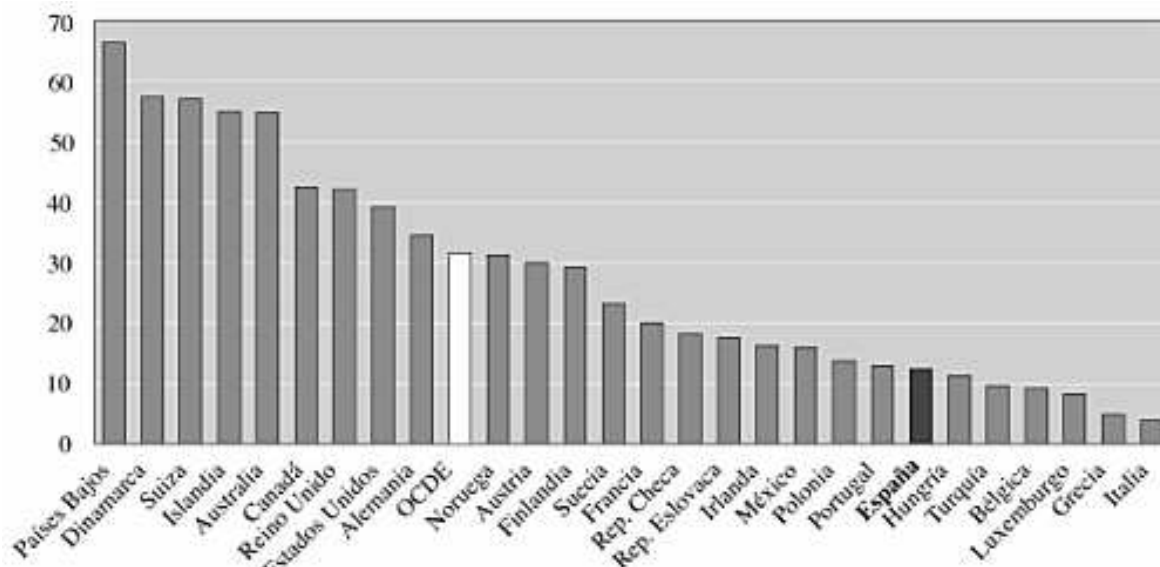
možné si povšimnout ve skupině nezaměstnaných ve věku 15 – 24 let. V případě českých nezaměstnaných, nezaměstnanost klesala s dosahováním vyššího vzdělání, avšak tento trend se neprojevoval ve Španělsku. Jinak řečeno, skupina nejmladších nezaměstnaných byla shledána jako nejvíce znevýhodňovanou pro vysoké hodnoty měr nezaměstnanosti, které skupina absorbovala bez ohledu na výši vzdělání. Obrat přišel až po dosažení mezního věku 25 let, kdy nezaměstnanost strmě poklesla téměř na polovinu své dřívější hodnoty. Další související rozdíl se nalézal v odlišném vývoji nezaměstnanosti nejmladších nezaměstnaných s nejvyšší základním vzděláním. Vývoj nezaměstnanosti v České republice poukazoval na postupně se zvyšující četnost těchto nezaměstnaných, zatímco ve Španělsku nezaměstnaných se základním vzděláním ubývalo i přes vysokou celkovou míru nezaměstnanosti v roce 1998. Lze tak pozorovat dva protichůdné trendy, které působí na španělském trhu práce. Tak jako v České republice, španělské ženy (nejenom skupina žen s nejnižším stupněm vzdělání) čelily mnohem vyšším hodnotám než dosahovala míra nezaměstnanosti mužů nalézajících se ve stejné věkové skupině.

4.3 Mezi školou a prací

Největší nevýhodou absolventů vstupujících na trh práce a hledajících první zaměstnání je nedostatečná pracovní zkušenost. Některé školy se sice snaží poskytnout svým studentům krátká seznámení se s firemní kulturou v podobě školních praxí, avšak povinné praxe se jeví jako nedostatečné z pohledu několika týdnů, které jsou povětšinou studentům nabízeny. Proto je především povinností studenta, aby se sám angažoval při hledání práce v podobě různých dohod či částečných úvazků již během svého studia a dosáhl tak větší konkurenceschopnosti při hledání plného úvazku po ukončení studia.

Sladování školní docházky a pracovní doby je možno vidět na Obr. 19, který znázorňuje podíl zaměstnaných studentů ve věku od 15 -19 let pro rok 2003. V grafu se porovnává více zemí, avšak pro účely diplomové práce je zapotřebí zaměřit se pouze na hodnoty indikující situaci v České republice a ve Španělsku. Začne-li se podílem pracujících studentů v České republice (v grafu značena jako Rep. Checa), lze zjistit, že se nacházel těsně pod 20 %, což zobrazovalo bližší hodnotu k průměru OECD než podíl pracujících ve

Španělsku, jež se potýkalo s nižšími hodnotami, kde současně se studiem pracovalo jen něco málo nad 10 % studentů ve věku 15 – 19 let.



Obr. 19: Podíl zaměstnaných studentů ve věku 15 – 19 let v roce 2003

Zdroj: OECD. *Empleo juvenil España. 1ª ed.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. 164 pág. ISBN 978-84-8417-274-1

4.4 První vstup absolventů na trh práce

Vysoký podíl mladých nezaměstnaných představuje přesný ukazatel obtíží, jimiž tito nezaměstnaní musejí procházet při snaze prvního začlenění na trh práce. Najít si první pracovní místo je všeobecně náročnou záležitostí a o to víc, pokud celková míra nezaměstnanosti v ekonomice dosahuje vysokých hodnot. Překážka v překonání prvotních obtíží se většinou nalézá v nedostatečné pracovní zkušenosti, jež posléze dovoluje jednotlivci nabývat dovedností a zručností ve výrobním procesu, disciplíny při plnění pracovních povinností či schopností k týmové spolupráci. Existence lidského kapitálu by měla navyšovat možné šance na pracovním uplatnění tak, aby jednatel mohl čerpat a dále si rozšiřovat nabyté znalosti a dovednosti. Prokazuje se úzká závislost mezi lidským kapitálem, se kterým jedinec vstupuje na trh práce, a možností profesionálního růstu ve smyslu platových a jiných pracovních podmínek. Neodmyslitelně se přitvrzují podmínky získání zaměstnání např., když jednatel vstupuje na trh práce s nízkou úrovní vzdělání potažmo lidského kapitálu. Při výběru mezi uchazeči se stejným vzděláním lze očekávat,

že ve většině případů zaměstnavatelé mají tendenci k najmutí takového potenciálního pracovníka, jež má větší pracovní zkušenost s ohledem na pracovní místo.

Základní důvod, proč zaměstnavatelé raději volí uchazeče s pracovní zkušeností, se vztahuje k určité záruce obeznámení se s trhem práce u zkušených pracovníků, kteří mnohdy podobnou náplň práce vykonávali v dřívějším zaměstnání. Především pracovní pozice zároveň slouží zaměstnavateli jako reference pro tvorbu určité představy o potenciální produktivitě pracovníka. Na straně samotného pracovníka pak pracovní zkušenost slouží k vytvoření svých preferencí a uvědomění si reálných možností na trhu práce. Tak jako tak, obtíže v nalezení prvního zaměstnání se přikládají často rozdílu mezi potenciální produktivitou a pracovním nákladem, jež musí zaměstnavatel vynaložit při zaměstnávání nově příchozích uchazečů na pracovní trh. Politika zaměstnanosti mladých uchazečů o zaměstnání proto musí vytvářet podněty k jejich zaměstnávání a zároveň použít takové prostředky, aby se dané náklady na pracovníky redukovaly.

Programy podporující začlenění absolventů na trh práce v České republice mají za cíl pomáhat odstraňovat hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti mladých lidí, kterou je nedostatek praxe. Jejich přínos spočívá jak v možnosti získání pracovního místa, tak především ve zvýšení zaměstnatelnosti absolventů. Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, směřující k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření té stávající. Rekvalifikace mohou mít i formu speciálních vzdělávacích programů. I když nejsou věkově omezeny, mohou být určeny speciálně pro absolventy. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se totiž poskytuje i mladým lidem do 25 let či absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Cílem programu veřejně prospěšných prací je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jedná se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče, jež mají dále za úkol vytvářet nové pracovní příležitosti především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce, zejména s nižším vzděláním. V tomto případě jde zejména o úklidové a pomocné práce a dále také o pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti. Sami zaměstnavatelé mají možnost zřídit na základě dohody s úřadem práce pracovní místa,

kteřá obsadí uchazeči o zaměstnání, jimž není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, a úřad práce na takováto pracovní místa může poskytnout příspěvek. V případě mladých lidí do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánu zajištění odborné praxe. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti zaváděným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je příspěvek na zapracování, který může úřad práce na základě dohody poskytnout zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Do této kategorie se řadí i mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.²⁷

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny také pomocí cílených programů zaměřených na zvyšování možnosti uplatnit se na trhu práce. Může jít o programy nejenom celostátního, ale i krajského, okresního a obecního charakteru. Prozatím jsou však možnosti realizace těchto programů omezené a jejich širší využívání k řešení zaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol se předpokládá spíše do budoucna.

Hlavní prostředky nasměrované k flexibilitě pracovního trhu ve Španělsku rovněž předpokládají usnadnění náboru mladých uchazečů o zaměstnání ze strany soukromého sektoru. Mezi všemi smlouvami podporující zaměstnanost mladých je třeba vyzdvihnout ty, které jsou regulovány Státním dekretem z roku 1984²⁸ a které jsou částečně vytvořeny pro uchazeče hledající první zaměstnání. Až do roku 1992 byly snižovány odvody na sociální zabezpečení těm, kteří zaměstnávali absolventy k výkonu odborné praxe, a rovněž tak byly poskytovány subvence těmto pověřeným podnikům k zaškolování těchto mladých zaměstnanců.

²⁷ BURDOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. Názory úřadů práce na uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006. Praha: NÚOV, 2007. [online]. [cit. 2010-03-01] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf>

²⁸ tj. Real Decreto 1992/1984, z 31 října 1984, který reguluje pracovní smlouvy z hlediska odborných praxí a zaškolování

4.5 Předčasné ukončení studia

Pokud má délka vzdělání značný vliv na možnosti odbourání bariér při vstupu a uplatnění se na trhu práce, vyvstává otázka, jakou odpovědnost na sebe berou sami studující. Jinými slovy, zda si jsou žáci vědomi zvyšujících se šancí v případě dokončení navazující nepovinné školní docházky v porovnání se získáním pouze základního vzdělání. Tuto problematiku nastiňuje tabulka Tab. 4, která znázorňuje procento obyvatel ve věku 18 – 24 let s nejvýše základním vzděláním a bez pokračování v dalším studiu či účasti na nejrozličnějších rekvalifikačních kurzech. Na první pohled je velmi patrný rozdíl, porovná-li se situace předčasně ukončeného studia mezi oběma sledovanými zeměmi. Ať už se jedná o ženskou či mužskou část populace, při porovnání situace v obou zemích činil shledaný rozdíl v průměru okolo 25 %. Alarmující hodnoty se vyostřovaly o to více na straně španělských mužů, kdy studium předčasně ukončil každý třetí z deseti studujících ve vidině zajištění si lepší budoucnosti tím, že co nejdříve nastoupí k výkonu zaměstnání. Avšak opak je pravdou. Jako důsledek špatných výsledků a školních neúspěchů se sami studenti připravují o možnost dosáhnout lepšího uplatnění v podobě rentabilnější pracovní pozice. Španělské ženy ve věku 18 – 24 let se nacházela v těsném závěsu za chlapci, poněvadž v tomto případě studium předčasně ukončila každá čtvrtá dívka.

Tab. 4: Předčasné ukončení studia obyvatel ve věku 18 – 24 let (%)

Muži	2002	2005	2008	Ženy	2002	2005	2008
ČR	5,4	6,1	5,8	ČR	5,9	6,3	5,4
ŠP	36,8	36,6	38	ŠP	24,2	24,9	25,7

Zdroj: *Youth education, lifelong learning, early school leavers*. [online]. [cit. 2010-02-25]. Dostupné z: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lf_si_edu_a&lang=en

Naopak je tomu na území České republiky, kde se předčasné odchody ze studií vyskytovaly jen velmi zřídka bez ohledu na pohlaví studentů. V průměru pouze 5,8 % žáků předčasně ukončilo probíhající studia, což Českou republiku staví na jednu z pozic s nejmenším podílem předčasně ukončených studií. Výsledky statistik značily hlavně o určité dávce sebeuvědomění si možné pracovní pozice s dosaženým vyšším vzděláním, či bez něj. Nezanedbatelnou roli zde hraje i postoj rodičů studenta, jež plánuje směr budoucí pracovní dráhy.

5 EKONOMICKÁ ROVNOST ŽEN

V dnešní době se trh práce vyznačuje charakteristickou vysokou zaměstnaností žen, avšak rovněž tak vykazuje zjevné nerovnosti v jejich neprospěch, jež spočívají především v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v soukromém, tak veřejném sektoru, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (více méně žen) a v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními.

S ohledem na analýzu ekonomické rovnosti žen na trhu práce je zapotřebí brát v úvahu dva základní aspekty, jež ženy specifikují, tedy jejich pracovní aktivitu a rodinné povinnosti spojené s mateřstvím a výchovou dětí. Právě taková politika rovných příležitostí musí spočívat v koordinaci mateřských povinností s prací mimo domácí prostředí. Její klíčovou prioritou by měla být snaha minimalizovat negativní vliv na profesní aspirace žen v případě, že dojde k přerušení ekonomické aktivity z důvodu mateřství, poněvadž ekonomická aktivita žen je úzce spjata právě s počtem dětí, s jejich výchovou a s celkovou rodinnou situací. Snaha zvýšit účast žen na trhu práce není důležitá jen z pohledu navýšení příjmu rodiny, ale současně i pro hospodaření společnosti jako celku, jež může alespoň částečně napomoci vyrovnání problémů s postupně se projevujícím a zesilujícím trendem stárnutí obyvatelstva.

5.1 Vzdělanostní ambice žen

Již v třetí kapitole se zostřil zájem o situaci žen na pracovním trhu, ať už se jednalo o český trh práce, či o ten španělský. Situace žen a jejich postavení bylo zkoumáno z hlediska ekonomické aktivity, zaměstnanosti a v neposlední řadě s pohledem na míru nezaměstnanosti. Ve všech případech ženy zaujímaly horší pozice v porovnání s mužskou částí populace v podobě dosahování nižších hodnot měr ekonomické aktivity a zaměstnanosti a současně dosahování vyšších měr nezaměstnanosti. K podpoření

všeobecného mínění o přetrvávající diskriminaci je nutné se podívat v následujících odstavcích na danou problematiku s větším detailem.

Pohled nejprve dopadne na vzdělanostní strukturu žen, protože je všeobecně známo, že i přes překážky, které ženy zažívají na trhu práce, dosahují vyššího vzdělání než mužská část populace. Tabulka Tab. 5 se zaměřuje na četnost obyvatel, jež ve sledovaném období dosáhly alespoň úplného středního vzdělání.

Tab. 5: Procento populace ve věku 20 – 24 let, jež dokončila alespoň úplné střední vzdělání

		1998	2001	2004	2007
CZ	ženy	91,6	91,3	91,8	92,4
	muži	92,8	89,8	91	91,1
ŠP	ženy	70,4	71,4	68,4	67,3
	muži	58,8	58,8	54,4	55,1

Zdroj: *Youth education attainment level by gender*. [online]. [cit. 2010-03-01]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiir110&language=en>

Komparace začne na straně českého pracovního trhu, kde byla zaznamenána vysoká četnost těch, kteří dosáhli úplného středního vzdělání. Jak ženská, tak i mužská část se pohybovala nad hodnotou 90 %, což značí velkou úspěšnost dosažení daného vzdělání. I přes nepatrné rozdíly se české ženy ve věku 20 – 24 let setkávaly s větší úspěšností a pohybovaly se o pár procentních bodů nad situací českých mužů. V případě dosaženého vzdělání ve Španělsku se situace jevila variabilněji a její procentní hodnoty se nalézaly až o 30 % níže při srovnání s Českou republikou, kde dosáhlo úplného středního vzdělání 9 studentů z 10, avšak ve Španělsku se tento počet snižoval pouze na 6 studentů v průměru bez ohledu na pohlaví. Bez odbočení od tématu je nasnadě si povšimnout, že propast mezi dosaženým vzděláním na úrovni úplného středního vzdělání ve Španělsku byla značná ve prospěch španělských dívek, protože po celou dobu sledovaného období, tedy mezi lety 1998 a 2007, téměř o 20 % více španělských žen dosahovalo úplného středního vzdělání než muži, kde tohoto vzdělání dosahovala pouze větší polovina mužské populace.

K prohloubení a potvrzení faktu, že ženy jsou účastny a dosahují vyššího vzdělání než muži, pomůže také tabulka Tab. 6 sledující počet žen na 100 mužů v terciárním vzdělávání (ISCED 5-6). Z tabulky je patrná jasná převaha žen účastnících se vysokoškolského

studia bez ohledu na sledovanou zemi. Mezi lety 2001 a 2007 došlo k růstu této četnostní převahy z pohledu studujících žen.

Tab. 6: Počet studujících žen na 100 mužů v terciárním vzdělávání (ISCED 5-6)

	2001	2004	2007
CZ	100,4	105,1	120,7
ES	110,4	116,6	117,5

Zdroj: Mezinárodní srovnání - studující ženy na 100 mužů v terciárním vzdělání. [online]. [cit. 2010-03-01]. Dostupné z: <[http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2EAA/\\$File/1413093315.xls](http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2EAA/$File/1413093315.xls)>

Konkrétně pak byl v České republice zaznamenán nárůst o 20 %, kdy v roce 2007 připadalo 120 žen na 100 studujících mužů, z čehož lze usuzovat zájem českých žen na navýšení si šancí ještě před samotným vstupem na pracovní trh a odvrácení tak případných překážek jak z pohledu věku, tak i pohlaví. Obdobná situace byla shledána i ve Španělsku, kde na 100 mužů studujících vysokoškolské studium náleželo téměř 118 žen míněno k roku 2007, což představovalo více méně stejnou převahu zaznamenanou v České republice.

5.2 Míra zaměstnanosti podle počtu vychovávaných dětí

Odpovědnost za rodinné zázemí hraje neodmyslitelnou roli při úvahách o hledání vhodného zaměstnání. Jak již bylo zmíněno, ženu nelze chápat bez povšimnutí si jejích povinností vůči rodině a jejím fungování. I když se čím dál více prosazuje rozdělování si domácích povinností a výchovy dětí mezi oba partnery, povětšinou převážná část stejně zůstává na bedrech ženy. Na druhou stranu, se objevuje trend, kdy se ženy zapojují na pracovní trh právě na úkor těchto povinností s uvědomělým snížením počtu narozených dětí a všeobecného odsouvání jejich početí na pozdější dobu. Na příklad hlavní věk, kdy se ženám narodilo první dítě²⁹, se značně posunul, konkrétně z věku 22,4 let v roce 1980 na věk 26,9 let dokumentován v roce 2006, co se týče žen v České republice. V Španělsku ženy dosahují ještě pozdějšího věku při narození jejich prvního dítěte, tedy došlo k posunu

²⁹ Mean Age of Women at Birth of First Child by Country and Year. [online]. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z : <http://w3.unece.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=04_GEFHAge1stChild_r&ti=Mean+Age+of+Women+at+Birth+of+First+Child+by+Country+and+Year&path=../DATABASE/Stat/30-GE/02-Families_households/&lang=1>

z věku 25 let v roce 1980 na věk 29,3 let v roce 2006. Oba příklady představují posun o více jak 4 roky, jež může být způsoben životním stylem současných žen, chutí více se vzdělávat, profesními aspiracemi, atd.

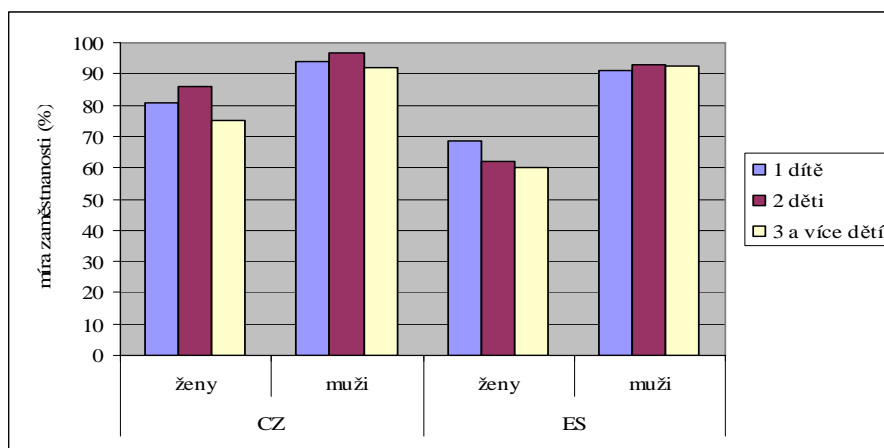
I přes značný pokles porodnosti a odsunutí narození prvního dítěte nelze ve většině případů příchod mateřství odkládat do nekonečna. Dříve či později nastane zájem o založení vlastní rodiny a žena je tak postavena před otázku, jak sladit profesní život s tím rodinným. Jedním ze způsobů nalezení optima mezi rodinným životem a profesní dráhou je hlavně ze začátku mateřská a především rodičovská dovolená. Jedná se o opatření státu umožňující matce nebo oběma rodičům vzdálit se na čas z trhu práce a věnovat se rodičovským povinnostem. V české legislativě³⁰ je poskytována mateřská dovolená pouze zaměstnankyni (budoucí matce) po dobu 28 týdnů, kdy zpravidla začíná od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem, kdy během této doby pobírá peněžitý příspěvek v mateřství. Po uplynutí této státem dané doby je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnance (v tomto případě buď matky, či otce dítěte) rodičovskou dovolenou a to v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Na rodičovský příspěvek má v Česku nárok rodič, když po celý kalendářní měsíc osobně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Lze si vybrat délku čerpání pobírání rodičovského příspěvku (do dvou, do tří nebo do čtyř let věku dítěte). Délkou pobírání rodičovského příspěvku si rodič současně volí i výši příspěvku.³¹ Ve Španělsku trvá mateřská dovolená 16 týdnů a matka po tuto dobu pobírá 100 % své mzdy. Pokud oba rodiče pracují, mohou si část mateřské dovolené, konkrétně 10 týdnů, rozdělit mezi sebe. Otec ale také může čerpat těchto 10 týdnů současně s matkou a k tomu má ještě dva dny dovolené kolem porodu. Úhradu mzdy platí zaměstnavatel. Rodičovská dovolená je dobrovolná a neplacená do 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel tedy musí rodiči držet místo (po dobu jednoho roku stejné, pak srovnatelné), ale rodič nepobírá žádný příspěvek.³²

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb.

³¹ GOLLA, P. *EU – kde je rodičovská dovolená nejdelší a nejvyšší?* [online]. [2010-03-06]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelasi-a-nejvyssi-/>>

³² JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Rodičovská a mateřská dovolená v Dánsku, Rakousku a Španělsku.* [online]. [cit. 2010-03-06]. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1551978&als%5Bnm%5D=1544383>>

Jeden z ukazatelů, který pomáhá k lepší orientaci a indikaci přijímaných rozhodnutí ženami, je představován mírou zaměstnanosti žen a mužů, jež i přes existenci potomků setrvali, co se zaměstnání týče, aktivní. Pro lepší přehlednost je vhodné obrátit se ke grafu Obr. 20 popisujícímu informaci z roku 2007 a znázorňujícímu míry zaměstnanosti podle pohlaví a podle počtu vychovávaných dětí, přičemž stáří nejmladšího dítěte se pohybuje ve věku 6 – 11 let. Z prvního pohledu je zřejmé, že výchovou dětí byly více zaměstnány ženy, neboť mužská míra zaměstnanosti se pohybovala na 90 % a s narůstajícím počtem dětí se prakticky neměnila. České ženy naopak zaznamenávaly změnu v relaci míra zaměstnanosti – počet dětí. Jak graf ukazuje, výchova jediného dítěte stahovala míru zaměstnanosti na hodnotu 80 %, avšak s podivem se setkáváme s hodnotou 85 % míry zaměstnanosti u žen starajících se o 2 děti, kde by se mohl spíše předpokládat pokles v míře nezaměstnanosti než její růst. Avšak starost o 3 a více dětí již logicky znamenal úbytek v míře zaměstnanosti českých žen až na 75 %.



Obr. 20: Míra zaměstnanosti podle pohlaví, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte mezi 6 – 11 lety v roce 2007 (%)

Zdroj: *Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child.* [online]. [cit. 2010-03-07]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredch&lang=en>

Na straně španělského trhu práce lze rozpoznat stejný přístup žen a mužů na základě přibývajících starostí s péčí a výchovou svých potomků. Tak jako v České republice i zde nebyl zaznamenán bližší vztah mezi zvyšujícím se počtem dětí a poklesem míry zaměstnanosti v mužské části španělské populace. Muži se zdáli být nevtaženi do otázky výchovy a starosti o své potomky, poněvadž si drželi míru zaměstnanosti okolo 92 % bez ohledu na změnu počtu dětí. Na druhou stranu, španělské ženy zaznamenávaly až o 30 %

nižší míry zaměstnanosti, přičemž platilo pravidlo, čím více vychovávaných dětí, tím nižší míra zaměstnanosti.

5.3 Práce na částečný úvazek

Jeden ze způsobů, jak prosadit flexibilní pracovní uspořádání a sladit tak mateřské povinnosti s pracovní dráhou, může být viděn v práci na částečný pracovní úvazek, který představuje určitou volnost pro domácí úkoly a současně umožní takto zaměstnaným lidem neztratit kontakt s trhem práce. Pochopitelně, že každá mince má dvě strany a především záleží na ochotě, jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů tento druh práce vykonávat, resp. nabízet. Výhoda by mohla tkvít v optimálním vztahu práce – rodina pro ty, jež hledají zaměstnání, které by nebylo vykonáváno na úkor rodiny. Na druhou stranu, částečné úvazky bývají doprovázeny nižšími platy, méně kvalifikovanou prací, typem pracovní smlouvy na dobu určitou či jako práce na dohodu. Z pohledu zaměstnavatelů naopak tento typ flexibilní formy zaměstnání umožňuje lepší kontrolu nad pracovními náklady, pohotovější reakci na mezinárodní konkurenci a fluktuace v poptávce. Na druhou stranu ale i organizační problémy a skutečnost, že mnoho fixních nákladů je vázáno na zaměstnance, a že při zvýšeném podílu prací na částečný úvazek může dojít k celkovému zvýšení nákladů.

Jak je tomu s prací na částečný úvazek v rámci sledovaných zemích bude pohlíženo dále, přičemž nejprve by bylo vhodné zjistit, zda trend částečných úvazků prostupuje oba pracovní trhy stejně, zda práci na částečný úvazek vykonávají spíše ženy než muži, nebo naopak a zda si tento typ zaměstnání volí dobrovolně sami zaměstnanci.

Tab. 7: Podíl zaměstnané populace na částečný úvazek (%)

		2001	2004	2007
CZ	ženy	8,5	8,3	8,5
	muži	2,1	2,3	2,3
ŠP	ženy	16,8	17,9	22,8
	muži	2,7	2,8	4,1

Zdroj: *Incidence of FTPT employment - national definitions*. [online]. [cit. 2010-03-07]. Dostupné z: <<http://stats.oecd.org/index.aspx>>

Výše uvedená tabulka Tab. 7 poslouží jako počáteční vodítko při celkovém zhodnocení využívání částečných úvazků jako formy flexibilního uspořádání práce. V případě České republiky byla pozorována téměř nezměněná situace v rámci sledovaného období, tedy v průběhu let 2001 až 2007, kde nedošlo k výrazným změnám bez ohledu na pohlaví. Podíl žen zaměstnaných na pracovním trhu pomocí částečných úvazků se pohyboval nad 8 %, což představovalo vyšší podíl než podíl takto zaměstnaných českých mužů, kdy pouze 2 % mužů volilo tento druh práce. Naopak tomu bylo na území Španělska, kde se během sledovaného období podíl takto zaměstnaných obyvatel zvyšoval. Významné navýšení práce na částečný úvazek zažívaly především španělské ženy, když v roce 2007 již takto zaměstnaných přibýlo téměř na 23 %. Oproti roku 2001 došlo k růstu o 6 %. Na druhé straně stáli španělští muži, jež nejspíše volili jiné formy zapojení se na trh práce než prostřednictvím částečných úvazků a tudíž se neodlišovali od mužů v České republice.

Jedním z důvodů nízkého podílu částečných úvazků v České republice je nezáměr na straně pracovníků. Reálné výdělky v této formě zaměstnání jsou nízké, jak již bylo zmíněno dříve, a proto pro mnoho lidí není práce na částečný úvazek finančně dostačující. Další příčinou je český sociální systém, který svou relativní štedrostí dávek nevytváří podněty k práci na částečný úvazek. Zvláště v regionech s nízkými mzdami může být možná ztráta sociálních dávek, které jsou stanoveny plošně bez ohledu na regionální rozdíly v cenách a mzdách, v porovnání s čistou mzdou z práce na částečný úvazek nezanedbatelná. Patrně i z historických důvodů přetrvává v České republice rozhodování mezi prací na plný úvazek a setrváním mimo trh práce. Vedle zaměstnanců nejvíce přílišný zájem o částečné úvazky ani zaměstnavatelé. Výjimkou je oblast služeb, telekomunikace, pošty a zemědělství. Podle VÚPSV personalisté z uvedených oblastí potvrzují, že mají problémy se získáváním pracovníků na částečné úvazky. Zaměstnavatelé vidí výhody částečných úvazků ve finančních úsporách na mzdových nákladech a ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce, nevýhody pak v nedostatečné flexibilitě, operativnosti, omezené sounáležitosti s firmou, nemožnosti nařídít přesčasy a vyšší administrativní zátěži. Částečným úvazkům se brání i odbory, podle kterých k základním nedostatkům práce na částečný úvazek patří nízká mzda mnohdy neodpovídající odvedené práci, málo

sociálních jistot, problematičtější dojíždění apod. V kolektivních smlouvách pak stanovují minimální a maximální počet odpracovaných hodin týdně.³³

Na otázku, zda se jedná o dobrovolně zvolený typ zaměstnání, nebo ne, se pokusí odpovědět tabulka Tab. 8 týkající se podílu nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek v rámci celkově využívaných částečných úvazků a ve sledovaném období mezi roky 2001 a 2007. Daná tabulka zároveň poslouží jako spojovací článek k předcházející tabulce, poněvadž bude možné zjistit, zda se opravdu jednalo o zájem pracovat na částečný úvazek, či zda to byla pouze nevýhodná situace na trhu práce, která donutila sledovanou skupinu obyvatel přijmout tuto formu zaměstnání.

Tab. 8: Podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek (%)

		2001	2004	2007
CZ	ženy	23	18	13,4
	muži	11,5	11,7	10,3
ES	ženy	19,5	20,1	32,9
	muži	19,9	20,3	33

Zdroj: *Incidence of involuntary part time workers*. [online]. [cit. 2010-03-10]. Dostupné z: <<http://stats.oecd.org/index.aspx>>

Na straně českých žen se zdál být růst podílu žen zaměstnaných na částečný úvazek v předcházející tabulce Tab. 7 signálem zvyšujícího se zájmu o tento typ práce, protože podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek se sledovanou dobou klesal. Čeští muži pracovali bez zásadních změn nedobrovolně prostřednictvím částečných úvazků s podílem okolo 11 %, což ale nepředstavovalo nikterak závažnou situaci, berou-li se v úvahu velice nízké podíly mužů, jež v České republice vůbec na částečné úvazky pracovali. Alarmující byla však situace z hlediska španělských žen, které se zdály být čím dál tím více zaměstnávány na částečné úvazky, aniž by si to tak ony samy přály. Ve sledovaném roce 2007 téměř 33 % španělských žen bylo nedobrovolně zaměstnáno na částečný úvazek, což indikovalo dosti vysokou hodnotu. Podobné situaci čelila i mužská část španělské populace, jelikož i ona dosáhla v roce 2007 hodnoty 33 % nedobrovolně zaměstnaných mužů na částečné úvazky. Avšak s ohledem na nízké hodnoty celkového

³³ MYSLÍKOVÁ, M. *Částečné úvazky*. [online]. [cit. 2010-03-10]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c02556f2a8.pdf>>

podílu mužů zaměstnaných tímto typem úvazku se situace nezdála být tak vyhracenou, jak tomu bylo u španělských žen.

Zřetelně bylo představeno, že ženy využívají zaměstnání na částečný pracovní úvazek více než muži a k prohloubení daného tématu poslouží se podívat na věc pomocí tabulky Tab. 9 popisující podíl obyvatelstva ve věku 20 - 49 let zaměstnaných na částečné úvazky v roce 2007, jež je seříděno podle pohlaví, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte mezi 6 - 11 lety.

Tab. 9: Podíl zaměstnaných ve věku 20 – 49 let na částečné úvazky v roce 2007, podle pohlaví, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte mezi 6 – 11 lety (%)

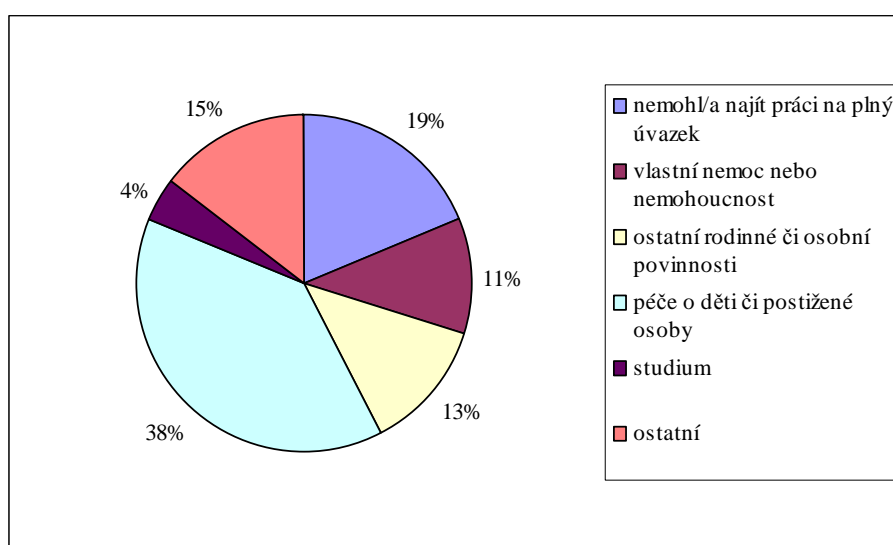
		1 dítě	2 děti	3 děti a více
CZ	ženy	7,5	9,4	11,6
	muži	:	0,6	:
ES	ženy	24,2	30,2	21,9
	muži	2,8	1,1	2,3

Zdroj: Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child. [online]. [cit. 2010-03-10]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhptechi&lang=en>

Při bližším sledování poskytnutých informací, lze zjistit, že se zvyšujícím se počtem dětí rostl i podíl českých žen zaměstnaných tímto typem úvazku. Konkrétně pak na částečný úvazek pracovalo 7,5 % žen s jedním dítětem oproti 11,6 % žen s 3 a více dětmi. Pozici českých mužů v rámci sledovaných pracovních úvazku se zřetelem na počet vychovávajících dětí nelze zhodnotit, poněvadž k dispozici nebylo dostatek informací. U španělských žen tak jasný růst s počtem dětí nebyl zaznamenán i přes fakt, že španělské ženy pracovaly na částečné úvazky v porovnání s českými ženami výrazně více. K nárůstu tedy došlo jen v případě žen s dvěma dětmi, kdy se podíl pracujících žen na částečné úvazky navýšil o 6 %, konkrétně na hodnotu 30,2 %, aby pak opět klesl na hodnotu 21,9 % u žen vychovávajících 3 a více dětí. Mužskou část španělské populace je možné brát rovněž tak za irelevantní z důvodu jejího velice nízkého podílu a zároveň nepatrným změnám, jež byly zaznamenány.

Důvody pro volbu zaměstnání na částečný úvazek se dosti liší, avšak níže popsané dva grafy (Obr. 21 a Obr. 22) seskupují nejčastěji uváděné důvody takto zaměstnaných českých a španělských žen. Popis hlavních podnětů vedoucích k volbě práce na částečný úvazek

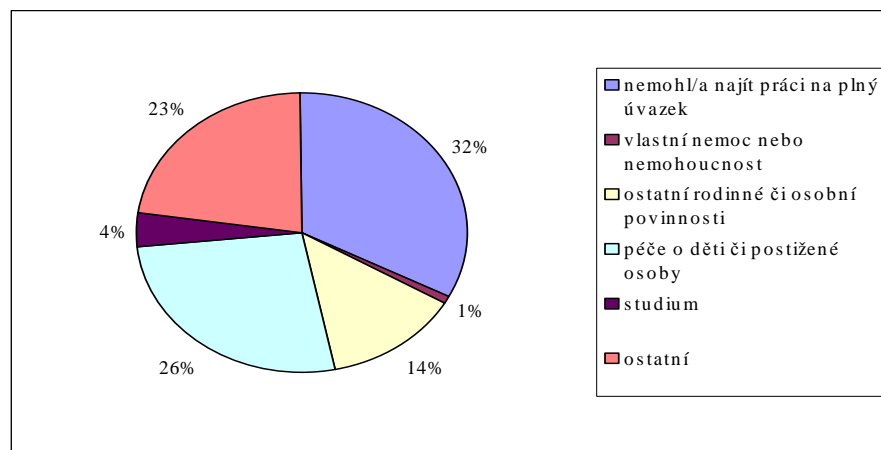
v České republice v roce 2007 bude jako obvykle otevírat danou problematiku, kdy zároveň bude brán zřetel pouze na ženskou část populace. Jak výše uvedený graf ukazuje nejčastějším důvodem k výběru částečného úvazku jako zaměstnání byla starost o děti či postižené osoby, který představoval až 38 % odpovědí. Jako druhou nejčastější variantou byl poukazován fakt, že dané české ženy nemohly najít odpovídající zaměstnání na hlavní pracovní poměr s plným úvazkem. Tuto skutečnost uvedlo 19 % českých žen. V těsném závěsu s 15 % stojí souhrn všech ostatních důvodů, které byly zařazeny pod jednu skupinu kvůli nízké četnosti jednotlivých uváděných důvodů. Na čtvrté pozici se pak nacházely ostatní rodinné či osobní povinnosti, jež uvádělo 13 % žen.



Obr. 21: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v roce 2007 u žen ve věku 25 – 49 let v České republice (%)

Zdroj: *Main reason for part-time employment - Distributions for a given sex and age group. [online]. [cit. 2010-03-17]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhptechi&lang=en>*

V porovnání s trhem částečných úvazků na území Španělska ženy uváděly na prvních čtyřech pozicích naprosto stejné důvody jako ženy v České republice, avšak v odlišném pořadí. Nejčastěji uváděný důvod k práci na částečný úvazek byl španělskými ženami spatřován v problému při volbě zaměstnání, respektive situace, že ženy nemohly najít práci na plný úvazek a proto byly přinuceny k volbě úvazku částečného. Tento důvod uvedlo až 32 % španělských žen. Hned za ním se zařadila péče o děti nebo postižené či nemohoucí osoby, jež jako důvod k volbě částečného úvazku uvedlo 26 % žen.



Obr. 22: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v roce 2007 u žen ve věku 25 – 49 let ve Španělsku (%)

Zdroj: *Main reason for part-time employment - Distributions for a given sex and age group.* [online]. [cit. 2010-03-17]. Dostupné z: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhptechi&lang=en

Na třetí místo se zařadil s 23 % souhrn jednotlivých ostatních důvodů, které byly sloučeny pro svoji nízkou četnost do speciální kategorie a čtvrté místo zaujmuly ženy spatřující důvod práce na částečný úvazek s ohledem na rodinné a osobní povinnosti, které tento důvod uvedly v podílu 14 % z veškerých podstatných uvedených důvodů.

5.4 Čas věnovaný rodinným povinnostem

V předcházejících podkapitolách týkající se všeobecné zaměstnanosti žen na českém a španělském trhu práce byl zmíněn především posun plánovaného rodičovství na pozdější věk žen a snížení měr zaměstnanosti v případě péče a výchovy dětí, jež se zároveň řadí mezi nejčastěji uváděné důvody volby částečného úvazku jako formy zaměstnání. Výše uvedené bude podpořeno ještě informací o čase stráveném rodinnými povinnostmi, což v sobě zahrnuje péči o jednotlivé členy v domácnosti či neformální pomoc členům jiné domácnosti.

K dané problematice poslouží tabulka Tab. 10 sledující podíl času věnovaného péči o členy domácnosti nebo pomoci členům příslušejících do jiné domácnosti.

Tab. 10: Podíl věnovaného času péči o členy domácnosti ve Španělsku v roce 2003 (%)

	bez dětí	1 dítě	2 a více dětí
Ženy	1,9	11,5	17,2
muži	0,7	4,8	6,9

Zdroj: *Percentage of time dedicated to care work, by number of children under school age. [online]. [cit. 2010-03-17]* Dostupné z: < <http://www.oecd.org/dataoecd/1/49/43199651.xls> >

Informace je však dostupná pouze ze španělského území, avšak neztrácí důležitost vypovídací hodnoty. Tabulka podává informaci jak o španělských ženách tak mužích ve věku 25 – 44 let. Hodnoty jasně uvádějí, že s příchodem prvního dítěte do rodiny se mnohonásobně navýší podíl věnovaného času na péči o domácnost, což je naprosto pochopitelné, konkrétně pak na 11,5 % v případě žen a na 4,8 % u mužů. S dalším růstem počtu dětí v rodině už však nedošlo k tak markantnímu navýšení potřebné péče. Rozdíly jsou také patrné s ohledem na pohlaví, kdy ženou věnovaný čas domácnosti převyšoval více jak 2-krát čas, který ze stejných důvodů strávili muži.

6 PŘEDDŮCHODOVÝ VĚK

Nejenom začátek profesní dráhy s sebou přináší svá úskalí, ale i na opačném konci pracovní kariéry zažívají lidé předdůchodového věku četné problémy, jež mnohdy samotný odchod do důchodu uspíší. Je však nutné si uvědomit, že právě tato část aktivního obyvatelstva představuje a bude představovat rozhodující faktor pro ekonomickou sílu a stabilitu země. Česká republika se, tak jako většina evropských zemí, potýká s trendem zvaným stárnutí obyvatelstva zapříčiněným nízkou mírou porodnosti a naopak zvyšující se nadějí dožití, což poukazuje na rostoucí podíl těchto lidí na trhu práce. Starší lidé nabízejí obrovskou potenciální hodnotu podnikům, národnímu hospodářství i celé společnosti. Bohužel, s ohledem na řadu veřejných opatření a podnikových praktik, které vytvářejí vážnou bariéru pro jejich zaměstnávání, představují často také nevyužívaný a diskriminovaný zdroj. Je proto potřeba překonat tradiční stereotypy vůči stárnutí, aby bylo možné využít potenciální hodnotu stále rostoucího počtu starších občanů, z nichž by mnozí za výhodnějších podmínek dali ve skutečnosti přednost delšímu pracovnímu zapojení. Podpora zaměstnanosti, posouvání hranice odchodu do důchodu se jeví jako jediná možnost ekonomického růstu a částečného zeslabení již tak vysokého tlaku na veřejné výdaje státu, pokud se bere v úvahu, že v rámci Evropské unie je více jak polovina lidí ve věku 55 až 64 neaktivních z rozličných důvodů, jako je zdraví, osobní a rodinné povinnosti či představa těchto lidí o nedostupnosti práce starším generacím.³⁴

Pouze ukazatel nezaměstnanosti v tomto případě nepředstavuje dobré měřítko situace starších osob na trhu práce. Mylně by se mohlo zdát, že se právě starší lidé takřka nepotýkají s nezaměstnaností v porovnání s mladšími ročníky nastupujícími na trh práce, avšak již bylo zmíněno, že problém tkví v odlišné věci. Tyto osoby totiž mají možnost opustit trh práce např. prostřednictvím předčasného odchodu do důchodu a tak se zařadit do skupiny neaktivních lidí. Z pohledu jednotlivce, volba předčasného důchodu často není chápána jako dobrovolně zvolenou v závislosti na podmínkách trhu práce a demografických charakteristikách. Ve většině případů různost chování, které se pozoruje u zaměstnanců blížících se důchodového věku, závisí na celé jejich profesní dráze, kterou prošli. Předčasný důchod nemá své kořeny pouze na straně nabídky práce, ale je zapotřebí

³⁴ EUROPEAN COMMISSION. *Employment in Europe 2007*. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=542&furtherNews=yes>>

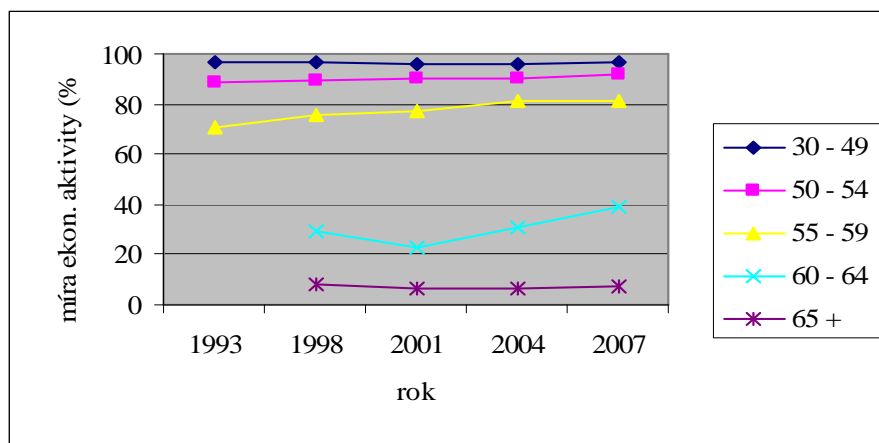
rozpoznat zodpovědnost přiřčenou i straně poptávky. Zcela jistě se proto musí změnit pohled na předdůchodové skupiny pracujících a nastolit požadavek na umožnění vstupu do systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání. Dochází tak i k zvýraznění potřeby zvýšení flexibility pracovních režimů zejména pro ženy v souvislosti s plněním jejich „babičkovských“ funkcí. Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti společenské žádoucnosti zaměstnání starších osob, poněvadž ekonomicky aktivní stárnutí napomáhá snižovat zatížení mladých a středních generací a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. ageismu³⁵.

6.1 Ekonomická aktivita starších osob

V rámci provedení komparativní analýzy lze začít situaci v České republice a to s ohledem na vybrané skupiny starších osob, kde je sledována nízká ekonomická aktivita nejstarší skupiny ve věku 65+ jak u žen, tak i u mužů v porovnání s ostatními sledovanými věkovými skupinami (Obr. 23). V této skupině bez ohledu na pohlaví bylo možné pozorovat snižující se aktivitu během sledovaného období, tedy lety 1998 až 2007. Pokud je na graf hleděno detailněji, lze upozorovat i další faktické údaje. Přes nízké hodnoty ekonomické aktivity u skupiny 60 – 64 let došlo ke zvýšení aktivity českých mužů z hodnoty 29,3 % na 39,3 %. Stejného zvýšení aktivity doznala i skupina 55 – 59, kde se jednalo taktéž o nárůst aktivity o 10 %, a která se postupně přibližovala skupině 50 – 54. Jak již bylo zmíněno, skupina českých žen (Obr. 24) ve věku 65+ rovněž tak představovala nejméně četnou skupinu, co se ekonomické aktivity týče, s hodnotou 2,7 % pro rok 2007. Podobný vývoj zažívala i skupina ve věku 60 – 64 let s tím rozdílem, že se pohybovala o 10 procentních bodů výše. Na opačné straně se pak nacházely ženy ve věku 30 – 49 let a 50 – 54 let, kde docházelo k nevýrazným změnám okolo hodnoty 85 %. Avšak skupina žen ve věku 55 – 59 let zaznamenala významný nárůst ekonomické aktivity z hodnoty 26,0 % na 53,1 %.

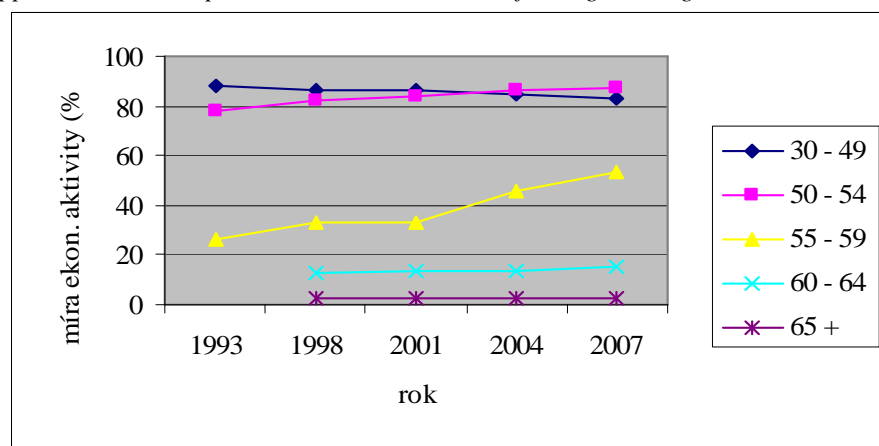
³⁵ Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestování skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci. [Vidovičová, 2008]

Po zaměření se na situaci ve Španělsku lze naléznout obdobný průběh u skupiny mužů (Obr. 25) i žen (Obr. 26) ve věku 65 a více let. Míra ekonomické aktivity této skupiny se nacházela ještě pod tou, kterou zaznamenali v České republice a k roku 2007 činily její hodnoty 3,2 % pro španělské muže a 1,1 % pro španělské ženy. Příčina těchto nízkých hodnot byla přičítána rozsáhlým reformám sociálního zabezpečení, které přispělo ke zvýšení průměrného důchodu a tedy nepřímě podpořilo odchod z ekonomické aktivity v dřívějším věku.



Obr. 23: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin v ČR – muži (%)

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and nationality. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en>

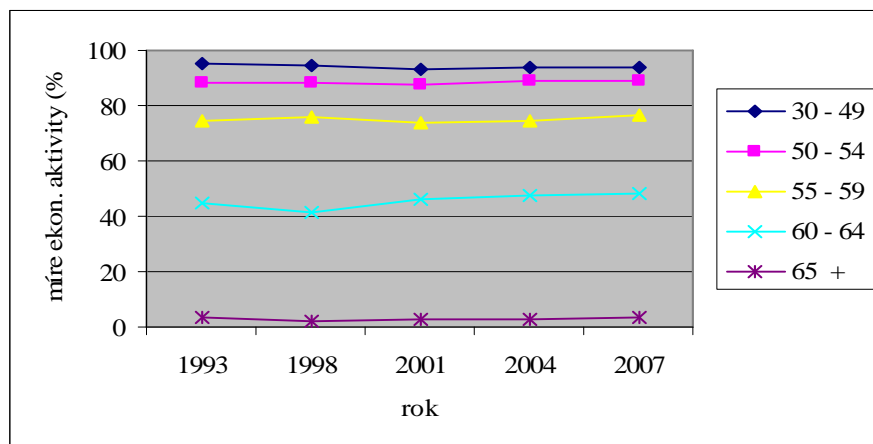


Obr. 24: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin v ČR – ženy (%)

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and nationality. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en>

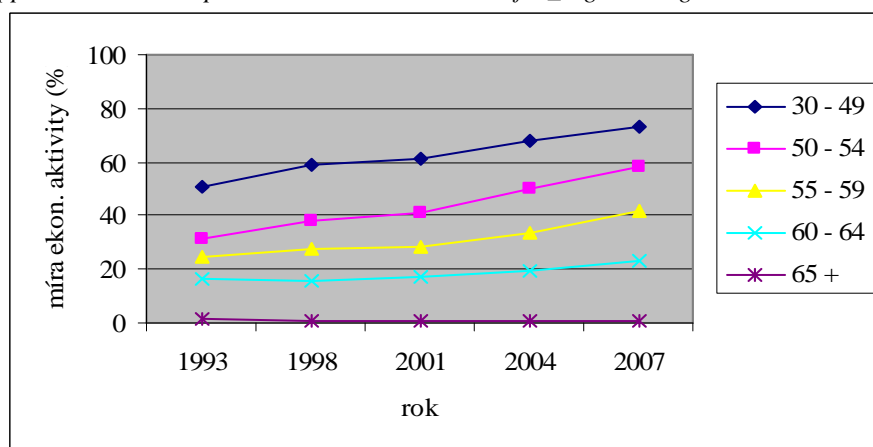
Avšak skupina španělských mužů ve věkovém rozmezí 60 – 64 let se již nacházela nad hodnotami, které zaznamenal český trh práce mužské části populace. Konkrétně se ekonomická aktivita španělských šedesátníků pohybovala v průměru nad 45 %, což značilo rozdíl až o 20 %.

Mladší ročníky španělských mužů kopírovaly trend vyskytující se na českém pracovním trhu bez radikálních změn a tedy se výrazně nevychylovaly od úrovně ekonomické aktivity v segmentu dané věkové skupiny. Ačkoliv i u španělských žen lze pozorovat velmi nízkou ekonomickou aktivitu v nejstarší skupině 65-ti a více-letých, ostatní věkové skupiny zaznamenávaly od počátku sledovaného období nárůst.



Obr. 25: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin ve Španělsku – muži (%)

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and nationality. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en>



Obr. 26: Míra ekon. aktivity podle věkových skupin ve Španělsku – ženy (%)

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and nationality. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en>

U skupiny žen 60 – 64 nedochází k razantnímu zvýšení aktivity s ohledem k předčasnému odchodu do důchodu. Naopak mladší skupiny 55 – 59, či 50 – 54 zaznamenávají tendenci k začlenění se na trh práce a tím zvyšují ekonomickou aktivitu těchto věkových skupin.

6.2 Kdo se více zapojuje a jak pracuje?

Úroveň vzdělání patří mezi jeden z faktorů, který dobře vysvětluje sledované rozdíly míry ekonomické aktivity mezi zaměstnanci. Tento fakt pak o to více platí v případě žen. Jinak řečeno, rozdíly v míře ekonomické aktivity v rámci daného pohlaví jsou výraznější pro věkové skupiny s vyšším dosaženým vzděláním. Pokud je brána v úvahu např. skupina mužů ve věku 55 – 59 let, lze spatřovat rozdílnost v ekonomické aktivitě podle dosaženého vzdělání (Tab. 11), kdy muži se základním vzděláním v České republice participovali na trhu práce pouze 68,8 % oproti mužům s vysokoškolským vzděláním, jež v rámci stejné věkové skupiny dosahovali participace až 95,6 %.

Tab. 11: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin a výše dosaženého vzdělání v roce 2007 (%)

Muži						
	55 - 59 let			65 - 69 let		
	základní	střední	VŠ	základní	střední	VŠ
ČR	68,8	86,8	95,6	5,3	11,3	34,9
Španělsko	79,6	85,7	90,1	5,1	9,9	20,3
Ženy						
	55 - 59 let			65 - 69 let		
	základní	střední	VŠ	základní	střední	VŠ
ČR	56,6	71,3	90,4	3,7	6,7	18,6
Španělsko	40,3	62,9	79,7	2,5	6,9	9,3

Zdroj: Activity rates by sex, age groups and highest level of education attained. [online]. [cit. 2010-03-21]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_arga_ed&lang=en>

Na španělském trhu práce byla situace obdobná, avšak jak již bylo zmíněno dříve celkové výše ekonomické aktivity se držely na nižších hodnotách v porovnání s Českou republikou. V případě mužů ve věku 65 – 69 let byly rozdíly, resp. míry ekonomické aktivity podle dané výše vzdělání ještě větší, konkrétně 5,3 % aktivních mužů se základním vzděláním naproti 34,9 % vysokoškolsky vzdělaným mužům.

Dalším aspektem sloužícím k identifikaci takových pracovníků, kteří mají větší pravděpodobnost setrvat na trhu práce i v pokročilém věku, je skutečnost, zda se jedná či nejedná o OSVČ. Na jedné straně tito pracovníci mají tendenci setrvat na trhu práce, protože mají větší kontrolu nad jejich pracovním osudem a pravděpodobně užívají i více podnětů k prodloužení svého aktivního života. Na druhé straně, existují pracovníci, kteří

pracovali jako zaměstnanci v nejrůznějších firmách a na konci své pracovní kariéry se proměnili v podnikatele.

Nakonec je nutné zmínit pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu (Tab. 12), které se čteněji vyskytují právě u starších pracovníků. Pro potřeby porovnání bude uvedena také věková skupina ve věku 25 – 49 let. Jak v České republice, tak i ve Španělsku byl podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek ve skupině 25 – 49 minimální, což se ale nedalo říct o skupině 65-ti a více letých, kde podíl těchto úvazků rapidně stoupal. Je však nutno podotknout, že hodnoty nejstarší skupiny pracovníků na částečný úvazek jsou poněkud zavádějící s ohledem na fakt, že většina těchto pracovníků již pobírá penzi a na hlavní pracovní poměr většinou nepracuje.

Tab. 12: Procento částečných pracovních úvazků podle věkových skupin a pohlaví v roce 2007

Muži			
	25 - 49 let	50 - 64 let	65 a více let
ČR	0,8	3,2	43,7
Španělsko	2,8	2,9	28,1
Ženy			
	25 - 49 let	50 - 64 let	65 a více let
ČR	7,0	10,1	65,7
Španělsko	21,6	22,5	38,2

Zdroj: *Full-time and part-time employment by sex, age groups and occupation*. [online]. [cit. 2010-03-21]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ep_gais&lang=en>

Komparací situace v České republice a ve Španělsku pro skupinu mužů ve věku 65 a více let lze zjistit, že většina španělských pracovníků se přesouvala z práce na plný úvazek přímo do stavu neaktivity, neboť zaměstnání na částečný úvazek je v této zemi spíše výjimečnou skutečností. Je tomu tak především proto, že až donedávna ve španělské pracovní legislativě neexistovaly podněty k práci na částečný pracovní úvazek, aby se tak tento typ pracovního úvazku stal mezistupněm před odchodem do penze.

6.3 Z ekonomické aktivity a zaměstnání do ekonomicky neaktivního obyvatelstva

Hranice pro odchod do starobního důchodu má rozhodující vliv na ukončení veškerých pracovních aktivit a liší se z pohledu mužů a žen. Podle výsledků statistik³⁶ z roku 2005 se průměrný věk ukončení ekonomické aktivity pohyboval okolo 62,3 let věku u českých mužů a 59, 1 let věku u českých žen. Na španělském trhu byla situace obdobná, avšak nebyl zde patrný významnější rozdíl mezi věkovou hranicí mužů a žen, kdy španělský muž v průměru odcházel definitivně do důchodu v 62 letech a španělská žena ještě setrvala o pár měsíců déle, aby do důchodu odešla v průměrných 62,8 letech.

Tab. 13: Neaktivní obyvatelstvo jako procento celkové populace pro dané pohlaví a podle věkové skupiny – 2007 (%)

		50 – 54 let	55 – 59 let	60 – 64 let	65 a více let
Muži	CZ	8,4	18,4	60,7	92,9
	ES	11,3	23,4	52	96,8
Ženy	CZ	12,3	46,9	85,1	97,3
	ES	41,7	58,5	77,2	98,9

Zdroj: *Inactive population as a percentage of the total population for a given sex and age group.* [online]. [cit. 2010-03-24]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ipga&lang=en>

Předmětem zkoumání není však samotný odchod do penze, ale proces, který odchodu předchází. Proto je vhodné se podívat na vývoj ekonomické neaktivity podle jednotlivých věkových skupin a na základě pohlaví znázorněný v tabulce Tab. 13. Je totiž patrné, že s přibývajícím věkem a s blížícím se věkem indikujícím odchod do důchodu, rostla ekonomická neaktivita jak na straně České republiky, tak i na španělském trhu práce. Při detailním zkoumání českého trhu práce lze pozorovat, že podíl neaktivních lidí ve věku 50 – 54 let zaznamenával jen nízké hodnoty. Radikálně však vzrostla neaktivita na trhu práce ve skupině 55 – 59 letých českých žen, kdy téměř polovina žen již žádnou činnost nevyvíjela oproti 18,4 % českých mužů. Je však třeba mít na zřeteli, že chování velké části žen bylo ovlivněno dalšími sociálními faktory, jako např. péče o vnoučata, využívání souběhu pobírání důchodů apod.

V případě Španělska a situace na trhu práce lze zpozorovat vyšší podíly neaktivních lidí bez rozdílu pohlaví. Zajímavá je jen ta skutečnost, že i když české neaktivní ženy

³⁶ ČSÚ. *Vývoj ekonomické aktivity ve vyšším věku podle strukturálních ukazatelů Eurostatu.* [online]. [cit. 2010-03-25]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D5D68/\\$File/312307a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D5D68/$File/312307a4.pdf)>

dosahovali relativně nízkého podílu ve skupině 50 – 54 let věku, u španělských žen tomu tak rozhodně nebylo. Naopak tato skupina žen zažívala vysoký podíl neaktivity dosahující 41,7 %, což představovalo téměř čtyřnásobek situace u španělských mužů.

Otázkou však zůstává, zda ti, jež se připisují k podílu neaktivního obyvatelstva, se řadí do této skupiny dobrovolně a z vlastního přání, anebo zda by spíše volili cestu pracovního vytížení, pokud by jim byly alespoň částečně přizpůsobeny podmínky práce, či nabídnut flexibilnější způsob práce. Částečnou odpověď mohou poskytnout data z šetření prováděném v roce 2006 Eurostatem³⁷ o počtu nezaměstnaných osob ve věku 50 – 69 let, kteří by setrvali déle v předešlém zaměstnání, pokud by jim byla poskytnuta flexibilní pracovní doba. Je dobře známý fakt, že z nezaměstnanosti je jen malý krůček k neaktivitě, proto tyto výsledky lze brát za relevantní. Na 1000 nezaměstnaných obyvatel pak připadalo 34,7 obyvatele v České republice, kteří by volili setrvání v práci než potýkání se s nezaměstnaností, popřípadě následným odchodem a zařazením se do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Na straně Španělska byla situace ještě výraznější, kdy z 1000 nezaměstnaných obyvatel tuto skutečnost potvrzovalo 253,9 obyvatelů.

6.4 Legislativa a předčasný důchod

6.4.1 Důchodový systém v České republice

Český důchodový systém je tvořen v podstatě dvěma pilíři - základním povinným dávkově definovaným, jež je průběžně financován a jsou z něho poskytovány důchody starobní, invalidní a pozůstalostní (vdovské, vdovecké a sirotčí) a doplňkovým dobrovolným, který je definován příspěvkově, tedy kapitálově financovaný pilíř penzijního připojištění se státním příspěvkem. Součástí doplňkového dobrovolného pilíře je také soukromé životní pojištění. Současné uspořádání českého důchodového systému začalo vznikat v

³⁷ EUROSTAT. *Number of not employed persons who would have stayed longer at work (or not) if more flexible working time arrangements had been available - by sex and occupation (previous job)*. [online]. [cit. 2010-03-27]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_06flexispr&lang=en>

devadesátých letech minulého století, kdy byly postupně přijímány dílčí reformní kroky, které spočívaly zejména:

- v odstranění diskriminace OSVČ (1990),
- ve zrušení preferencí v důchodovém systému (všichni ekonomicky aktivní občané získávají nároky na důchody podle jednotlivých podmínek – 1992),
- převedení nemocenského pojištění ze správy odborů a jeho organizačním sjednocením s důchodovým pojištěním v rámci České správy sociálního zabezpečení (1991),
- zavedení pojistného jako zvláštní platby mimo daňový systém (1993),
- přijetí zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem (1994).

Tyto dílčí reformy byly završeny v roce 1995 přijetím nového zákona o důchodovém pojištění³⁸, jehož hlavním cílem bylo restrukturalizovat dávkový systém tak, aby i přes nepříznivý demografický vývoj nebylo nutno v budoucnu zvyšovat odvodové zatížení ekonomicky aktivních osob, zvyšovat podíl sociálních výdajů na hrubém domácím produktu a aby u vyplácených důchodů byla umožněna těsnější vazba na mzdový a cenový vývoj. Od roku 1996 je systém základního důchodového pojištění je založen na těchto základních principech.:

- sociální solidarita s relativně vysokou příjmovou redistribucí,
- průběžné financování,
- při splnění stanovených podmínek je systém povinný pro všechny ekonomicky aktivní osoby (je umožněna i dobrovolná účast v systému),
- systém poskytuje náhradu příjmu v případě stáří (starobní důchod), invalidity a úmrtí živitele (vdovský, vdovecký a sirotčí důchod),
- systém je dávkově definovaný,
- systém je jednotný (s určitou odchylkou pro OSVČ),
- systém je dynamický (řada prvků konstrukce výpočtu důchodu se každoročně upravuje s přihlédnutím k ekonomickému vývoji, a to včetně indexování vyměřovacích základů,
- stát garantuje systém ekonomický i právně.

³⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

V roce 2009 byla schválena novela zákona o důchodovém pojištění, která přináší některé parametrické změny.³⁹

6.4.2 Důchodový systém ve Španělsku

V podobné situaci se nachází i Španělsko, které prochází stále neukončeným procesem reformem, jež byl nastartován zákonem č. 26/1985⁴⁰, o naléhavých opatření pro racionalizaci struktury a ochranné činnosti sociálního zabezpečení. Tento zákon z roku 1985 dává do pohybu dva procesy, které sice pomalu ale nepřetržitě působí až dodnes. První z nich upravuje veřejné výdaje na poskytované penze, čímž se snaží o dlouhodobé snížení jejich výše. Rovněž tak zpřísňuje podmínky přístupu k čerpání penze a současně usiluje o nalezení úměrnosti mezi příspěvky zaměstnanců odváděných do státní pokladny a poskytovanou výší penzí. Druhý souvisle jdoucí proces vytváří ideologické a legální podmínky k podpoře soukromých doplňkových systémů. Oba procesy by se pak mohly uzavřít vytvořením trojpilířového penzijního systému stejně jak je tomu v České republice. Následně v devadesátých letech došlo ke zlepšení financování sociálního zabezpečení se zřetelem na demografické indikátory spojené se stárnutím obyvatelstva. V tomto kontextu vznikl v roce 1995 v městě Toledu pakt podepsaný odbory, zaměstnavateli a vládou, který udal směr reformním krokům v souvislosti s řízením a financováním sociálního zabezpečení. Toledský pakt rovněž tak navrhnul přiblížení základních výměrů k vypláceným mzdám resp. příspěvků do státní pokladny a dal podněty k oddálení odchodu do důchodu. Podle směrnic a doporučení uzavřených pomocí Toledského paktu došlo k další reformě v roce 2001 obsahující prostředky pro tvorbu a upevnění postupného a flexibilního penzijního systému, jež v první řadě vytvořila prostor pro možnost částečné penze, tedy slučitelnost penze a pracovní aktivity. Za druhé, osvobodila od plateb sociálních výměrů rizikové skupiny pracovníků starších 65 let, kteří odváděli státu méně jak 35 let a kteří dobrovolně pokračují nebo obnovili pracovní aktivitu a za třetí, umožnila použití procentuálního navýšení důchodu v případě, že se jedná o takové pracovníci, kteří

³⁹ *Současný stav důchodového systému v České republice*. [online]. [cit. 2010-03-28]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/duchodovy-system/soucasny-stav-v-Ceske-republice/>>

⁴⁰ tj. Ley 26/ 1985 de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social

zůstanou ekonomicky aktivní i po dosažení 65 let věku a navíc splňují minimálně 35 let, kdy odváděli část z příjmu na penzijní pojištění.⁴¹

6.5 Předčasný důchod

Právo pobírat stálý příjem pocházející ze sociálního zabezpečení nebo ze soukromého penzijního plánu závisí na odváděných dávkách realizovaných během pracovního života jednotlivce. Jinak řečeno velikost podpory v penzi závisí na odvodech pracovníka během určité doby ještě dříve než k samotnému důchodu dojde, což znamená, že rozhodnutí přijímaná během aktivního života jsou kruciólní nejenom kvůli aktuálnímu příjmu, ale příjmu pobíraném v penzi. Výše důchodu závisí na několika faktorech, jako je věk pracovníka odcházejícího do důchodu a odvolává se na existující právní legislativu. Problém, kterému pracovník čelí, může být nalezen v otázce, zda odejít do důchodu, nebo setrvat delší dobu i přes splněné veškeré podmínky. Aby se pracovník rozhodoval racionálně, musí porovnat oba proudy příjmů, toho současného a budoucího spojeného s příjmem penze.

Nicméně, takováto rozhodnutí nejsou oddělená od vnějšího prostředí, rodinné situace či zdraví a volba předčasného ukončení aktivity, nebo naopak delšího setrvání se řeší dosti individuálně. I přes tento fakt, lze pozorovat určité opakující se souvislosti a proměnné, které jsou zakořeněny na trhu práce jako např. nezaměstnanost delší než jeden rok, která zvyšuje pravděpodobnost odchodu z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Za další takový aspekt lze považovat i práce na dobu určitou, poněvadž pracovníci zaměstnávání tímto typem práce mají větší sklony ke ztrátě zaměstnání. Stejně tak se může pohlížet i na sektor, ve kterém je práce vykonávána. Zda zaměstnání přísluší do veřejného sektoru, nebo do soukromého sektoru, zda se jedná o podnikatele či zaměstnanou osobu. Je totiž obecně známo, že pracovníci zaměstnávání v rámci veřejného sektoru a podnikatelé se potýkají s menší pravděpodobností vstupu do neaktivní skupiny obyvatelstva. Jak již bylo zmíněno, předčasný důchod může být vysvětlen faktory zahrnující zdraví pracovníka. Zdraví se

⁴¹ RODRÍGUEZ CABRERO, G. *La reforma del sistema público de pensiones en España*. [online]. [2010-03-29]. Dostupné z: <<http://www.ipp.csic.es/doctrab2/dt-0213.pdf>>

logicky může přeměnit v příčinu předčasného odchodu, ale ne vždy je možno přesně identifikovat rozličné prvky utvářející zdravotní stav pracovníka. Navíc zdraví či fyzické dispozice mohou být subjektivně chápány jako překážka ve výkonu zaměstnání.

7 VLASTNÍ NÁVRH ŘEŠENÍ VČETNĚ EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Předešlé kapitoly ukázaly stávající situaci a její vývoj na trhu práce jak v České republice, tak ve Španělsku z pohledu tří rizikových skupin. Podle nejrozumnějších statistik bylo zjištěno, že stále existují překážky na trhu práce pro sledované skupiny obyvatel i přes značný útlum existujících negativních stereotypů právě vůči těmto skupinám lidí. Dané poznatky byly a jsou ovlivňovány mnoha faktory, mezi které můžeme zařadit ekonomickou situaci státu, uplatňovanou politiku apod. Prvořadé řešení situace je nutné hledat právě v politice daného státu, potažmo v politice Evropské unie, která jako patron klade velký důraz na dosažení plné zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti a neaktivity obyvatelstva, jež by mělo probíhat zároveň se zvyšováním přitažlivosti a kvality pracovních míst i růstu produktivity práce v podobě implikovaných strategií na národní či regionální úrovni. Dále požaduje rázná opatření, jež posílí sociální začleňování, která budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání. Pomocí dlouhodobých strategií EU udává hlavní směry, kterými by se jednotlivé členské státy měly dát, do nichž rovněž integruje princip rovných příležitostí a jen na takové uvolňuje prostředky pro jejich realizaci prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Pro každé období je pak definován určitý objem prostředků, jež jsou následně k dispozici pro projekty v rámci operačních programů uskutečněných v dané zemi, které by měly dovést záměr programu k požadovanému cíli. Uplatňování definovaných strategií a současně poskytování peněžních prostředků lze chápat jako rozumný kompromis v usměrňování situace na daném trhu práce.

V první řadě záleží na každém členském státě, jaký postoj k problematice zaujme, jaké konkrétní opatření uskuteční a jaké množství peněz na provedení potřebných akcí uvolní z vlastní pokladny. V předešlém textu bylo uvedeno několik skutečností z pohledu nerovnosti na trhu práce v průběhu několika let. Tato kapitola se pokusí nalézt praktická uplatnění v otázce řešení rovných příležitostí na českém i španělském pracovním trhu, jež buďto potvrdí shledaný vývoj podle statistických dat, anebo jej vyvrátí. Dříve zmíněné poznatky proto budou sloužit jako informační základna, ze které lze vycházet. Tam, kde byla data zaznamenána v časové řadě, se projeví o to víc účinnost či neúčinnost vládních výdajů, jejichž efektivitu je požadováno touto kapitolou dokázat, nebo vyvrátit.

Celá diplomová práce se zabývala popisem situace vybraných rizikových skupin, tedy absolventů, žen a lidí předdůchodového věku, proto i tato kapitola nebude pohlížet na využití veřejných výdajů z jiného hlediska, přičemž se hlavně zaměří na využití vládních výdajů v oblasti vzdělání, pracovních podnětů a sociální ochrany, které se neodmyslitelně týkají uvedených rizikových skupin.

7.1 Vládní výdaje státu

V průběhu zkoumaných let bylo zpozorováno několik trendů z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity obecně s ohledem na znevýhodňované skupiny na trhu práce, k čemuž lze připojit i vývoj vládních výdajů, jež by mohly a měly toto prostředí zájmu ovlivňovat. Jak bylo zmíněno, největší podíl na daném vývoji jednotlivých ukazatelů by měly mít výdaje na vzdělání⁴² a obecné ekonomické, komerční a pracovní záležitosti⁴² zahrnující v sobě především podporu všech stupňů vzdělání, podporu studentů ve vzdělávacích programech mimo vymezené stupně, podporu běžného chodu škol, výzkumů uskutečněných v rámci mimovládních institutů a univerzit a podporu takových činností jako je plánování, rozpočty, vzdělávací opatření, posílení legislativy, poskytování licencí vzdělávacím zařízením, atd. V případě pracovních záležitostí se jedná o dohled a regulaci pracovních podmínek, podporu pracovní mobility, snížení míry nezaměstnanosti, podpora zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných a jiných skupin charakteristických pro svou vysokou nezaměstnanost, podporu pracovních programů a opatření, atd.

Pomocí Tab. 14 si lze ukázat vývoj vynakládaných vládních výdajů podle oblasti jejich využití a funkce, kterou v dané oblasti plní. Pro účely diplomové práce je vhodné se zaměřit pouze na uvedené výdaje na vzdělání a výdaje na všeobecné ekonomické, komerční a pracovní záležitosti. Pro potřebu porovnání je však vhodné brát zřetel i na výdaje na sociální zabezpečení a ochranu, jež mnohdy mohou působit protichůdně a zmiňovanou problematiku více vyostřovat. V tabulce se nalézají jak hodnotová vyjádření, tak i procentuální, které vychází z objemu HDP, což poslouží v porovnání vybraných států.

⁴² UNSD. *Classification of the Functions of Government*. [online]. [cit. 2010-04-03]. Dostupné z: <<http://unsstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=4&Top=2&Lg=1>>

Na první pohled je patrný téměř neměnný stav jednotlivých výdajů v rámci skupiny, do které jsou podle své funkčnosti výdaje zařazeny. Během sledovaného období, tedy v letech 1998 až 2007, tak nedocházelo k razantnímu navýšení ani poklesu vynaložených peněžních prostředků, jež by značil nějaký zvrat do té doby přijímaného politického chápání a významu dané problematiky.

Tab. 14: Vládní výdaje podle funkce v České republice a ve Španělsku

Vzdělání		1998	2001	2004	2007
CZ	mil. EUR	2240,8	3020,5	4243	5923,5
	% GDP	4	4,4	4,8	4,7
ŠP	mil. EUR	23577,9	29296	37065	46224
	% GDP	4,3	4,3	4,4	4,4

Ekonomické, komerční a pracovní záležitosti		1998	2001	2004	2007
CZ	mil. EUR	289,4	358	338,8	546,7
	% GDP	0,5	0,5	0,4	0,4
ŠP	mil. EUR	5343,4	7018	9076	12818
	% GDP	1	1	1,1	1,2

Sociální věci		1998	2001	2004	2007
CZ	mil. EUR	6986,5	9202,8	11516,2	16364,7
	% GDP	12,6	13,3	13	12,9
ŠP	mil. EUR	73205,8	87186	109228	137272
	% GDP	13,6	12,8	13	13

Zdroj: General government expenditure by function (COFOG). [online]. [cit. 2010-04-03]. Dostupné z: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=gov_a_exp&lang=en

Při studiu jednotlivých údajů v tabulce, není možné si nevšimnout, že i když se výdaje na vzdělání výrazně neměnily a zůstávaly stále okolo 4,4 % z HDP (v případě České republiky byl zaznamenán růst až na 4,7 % z HDP pro rok 2007), to co se měnilo, byl počet dětí, jež za posledních 20 let dosti poklesl. Tudíž se v přepočtu na jednoho studenta poskytnuté prostředky vlastně zvyšovaly. Návrh využití dostupných finančních prostředků by měl spočívat v tom, aby struktura výdajů nasměrovala vzdělání k obecnějším a pružnějším dovednostem, které by pomohly nejenom studujícím, ale v budoucnosti i pracujícím, aby se celoživotně vzdělávali a byli tak schopni se přizpůsobit měnícím se podmínkám pracovního trhu. Zároveň by mělo dojít k navýšení celkové vzdělanosti a získání určité praxe již během studia, aby se zabránilo tomu, že po absolvování určitého stupně vzdělání nebude jedinec připraven čelit hrozącím překážkám při hledání prvního

zaměstnání, a aby současně došlo k faktickému snížení jedinců s nejvýše základním vzděláním. V případě Španělska pak musí být kladen velký důraz na motivaci studentů na setrvání ve vzdělávacím programu, poněvadž jeho časté předčasné ukončení razantně snižuje konkurenceschopnost takto se chovajících jedinců na trhu práce. Motivace k učení a vzdělání by měla být vštěpována již od žákovských let s vysvětlením možných negativních dopadů při volbě zaměstnání. Jedinec by měl přistupovat se zájmem k budoucímu povolání, poněvadž jen vlastní zodpovědností docílí dobrých výsledů. Politika zaměstnanosti by však neměla apelovat jenom na studující žáky, kteří většinou v době povinné školní docházky ani dobře nevědí, jak s životem naložit a jakým směrem se vydat. Proto je nezbytné informovat i stranu rodičů o nabízejících se možnostech na trhu práce v souvislosti se studiem svých dětí, poněvadž se přání rodičů často odráží ve volbě jejich dětí. Při pohledu na vývoj měr celkové nezaměstnanosti v obou sledovaných státech lze pozorovat, že se tyto míry v České republice postupně od roku 2004 snižovaly a do roku 2004 se ve Španělsku držely více méně na stejné úrovni, avšak pokud se porovnává situace nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15 – 19 let s nejvýše základním vzděláním, je evidentní s časem se zvyšující podíl nezaměstnaných v této skupině obyvatel. Proto lze vyvodit, že i přes veškeré snahy státní politiky se musí více zdůrazňovat význam vzdělání, aby bylo možné tento trend zastavit a nasměrovat ho opačným směrem.

Na vládní výdaje použité do oblasti vzdělávání bezpodmínečně navazují výdaje na účelovou skupinu označenou jako Všeobecné ekonomické, komerční a pracovní záležitosti, do které se promítají problémy s nízkou ekonomickou aktivitou obyvatel či naopak s vysokými hodnotami míry nezaměstnanosti. Překvapivého zjištění se dosáhne při porovnání takto vynaložených prostředků a prostředků zahrnutých v předchozí skupině výdajů. Jak česká tak i španělská vláda vynakládá podstatně méně na problematiku pracovních záležitostí, tedy z pohledu určité prevence a zabránění tak vysokým mírám nezaměstnanosti jednotlivých skupin populace, rovněž tak nízkým hodnotám v oblasti zaměstnanosti a ekonomické aktivity vůbec. Na straně České republiky se poskytované vládní výdaje pohybují okolo půl procenta z HDP, i když právě tato oblast podporuje programy a projekty na umožnění mobility pracovních sil, snížení diskriminace (s ohledem na pohlaví, věk, rasu atd.), snížení míry nezaměstnanosti v určitých regionech, realizaci pracovních výměn, propagaci zaměstnávání zdravotně postižených osob nebo jiných

skupin občanů vyznačujících se vysokou mírou nezaměstnanosti. Avšak rozumnější je vynakládat více prostředků na prevenci a odvrácení negativních vlivů nezaměstnanosti, než čekat a posléze řešit jejich důsledky, které stojí mnohem více peněz a tržní ekonomiku státu pouze zpomalují. Stejná situace je patrná i ve Španělsku, kde vládní výdaje na dané záležitosti představují hodnotu okolo 1 %, avšak při srovnání s Českou republikou zde byl zaznamenán alespoň částečný nárůst v podobě 0,2 % během sledovaného období, přičemž se vládní výdaje v České republice naopak za to samé období o 0,1 % snížily. Při pohledu zpět k jednotlivým výše popsaným kapitolám lze sledovat, že vývoj vládních výdajů nejspíše částečně ovlivňoval vývoj hodnot ekonomické aktivity lidí předdůchodového věku a současně ekonomickou aktivitu žen, která se v průběhu sledovaného období postupně navýšila a v případě španělského pracovního trhu se jednalo dokonce o razantní nárůst. Nicméně ani tady by nebylo vhodné stagnovat s úsilím, protože napříč trhem práce se stále ještě nesou četné předsudky o zaměstnatelnosti právě žen a lidí předdůchodového věku, i když dané znevýhodňované skupiny obyvatel v sobě drží nevyužitý potenciál, jež by mohl přispět k udržení ekonomického rozvoje dané společnosti.

Třetí skupina výdajů v Tab. 14 je znázorněna skupinou výdajů na sociální věci, jež v sobě zahrnuje dávky a podpory poskytované na služby individuálního charakteru jednotlivým osobám a domácnostem a výdaje na služby kolektivního charakteru zabývající se záležitostmi, jako je vytváření a řízení vládní politiky, stanovení legislativy pro poskytování sociální ochrany, uvádění norem do praxe včetně výzkumu a vývoje v těchto oblastech. Mezi poskytované dávky jedincům se pak řadí veškeré dávky v průběhu nemoci, invalidity, stáří, nezaměstnanosti, dále pak dávky pro rodiny s dětmi, na bydlení, atd. Z tabulky je patrné, že tímto směrem bylo v průměru poskytováno až 13 % z HDP daného státu, což představovalo nemalý podíl vládních výdajů směrem k obyvatelstvu.

Tab. 15: Poskytované a vyplácené penze jako procento HDP (%)

	1998	2001	2004	2007
CZ	8,3	8,5	8,3	8,2
ŠP	9,9	9,4	9,1	9

Zdroj: Pensions. [online]. [cit. 2010-04-04]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=spr_exp_pens&lang=en>

Nicméně valnou část těchto výdajů představují výdaje na starobní penze, jak ukazuje Tab. 15, která vyjadřuje podíl z HDP na vyplácené penze jednotlivě za Českou republiku a Španělsko. Pomocí tabulky lze přepočítat, kolik procent vynakládaných na sociální věci zaujímaly platby důchodů. Po přepočtu tak statistické hodnoty svědčí o tom, že 63 % z uvolněných vládních výdajů na sociální věci bylo použito v roce 2007 na výplatu důchodu v České republice a až 69 % ve Španělsku. Tato fakta hovoří zcela jasně ve prospěch již tak dlouho diskutované penzijní reformy a programů podněcující aktivní stárnutí obyvatelstva.

Z pohledu diplomové práce je také vhodné se podívat na vládní výdaje vztahující se k nezaměstnanosti, jež v sobě zahrnují nejenom vyplácené dávky v nezaměstnanosti, ale i výdaje na rekvalifikace, starobní důchody před dosažením důchodového věku (předčasné starobní důchody) přiznané v důsledku nezaměstnanosti a vyplácené do doby důchodového věku atd. Rozepsané hodnoty lze naléznout v tabulce Tab. 16, která shrnuje vývoj těchto výdajů vyjádřených jako procento HDP.

Tab. 16: Vládní výdaje na nezaměstnanost jako procento HDP (%)

	1998	2001	2004	2007
CZ	0,5	0,6	0,7	0,6
ŠP	2,6	2,4	2,5	2,4

Zdroj: *Expenditure: main results*. [online]. [cit. 2010-04-04]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=spr_exp_sum&lang=en>

Je možné shledat, že výdaje nepředstavovaly v porovnání tak velkou část, jako tomu bylo u vyplácených důchodů, i když na straně Španělska bylo vynakládáno prostředků o něco více než v České republice. Konkrétně se tak poskytlo v průměru 0,6 % HDP na nezaměstnanost ze státní pokladny v České republice a 2,5 % HDP ve Španělsku v rozmezí let 1998 až 2007, což nepředstavovalo příliš velkou zátěž vládních výdajů. Avšak jak bylo zmíněno u předešlých skupin výdajů, tak i zde je možné dosáhnout snížení těchto výdajů, které spatřuji především už v tolikrát zmíněné prevenci a nastolení opatření ještě dříve, než je třeba negativní důsledky řešit. V tomto případě by se jednalo o všeobecnou podporu zaměstnanosti, rozšiřování možnosti uplatnění jednotlivých nezaměstnaných, snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných, protože právě u nich je zaznamenávána vysoká míra transformace ze skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva na neaktivní, atd.

7.2 Dotace poskytované z ESF

V úvodu této kapitoly byl zmíněn Evropský sociální fond, který prostřednictvím operačních programů přímočaře přistupuje k problémům dané země. Tyto programy jsou vypisovány na určité období, po jejichž uplynutí by mělo dojít k dosažení předdefinovaných cílů, které se mi zdají účinným prostředkem pro zlepšení situace rovných příležitostí nejen v České republice a ve Španělsku, ale i v ostatních členských státech, protože i přes velikost EU jsou poskytované prostředky přímo využity k vyřešení lokálního problému tím, že vytvářejí účelné nástroje pro zeslabení negativních vlivů na trhu práce.

V roce 2000 přijala Evropská unie Lisabonskou strategii⁴³, jejímž úkolem bylo udělat z EU do roku 2010 nejpokročilejší znalostní ekonomiku a dosáhnout 70 % celkové míry zaměstnanosti EU a více než 60 % míry zaměstnanosti žen. Následně byl přidán další cíl, který si kladl za úkol zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků do roku 2010 o 50 %. Na podporu Lisabonské strategie přijal ESF pro období 2000 – 2006 následující priority:

- aktivní politiky na trhu práce pro boj proti nezaměstnanosti a její prevenci,
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce,
- zlepšení odborné přípravy a vzdělávání v rámci politiky celoživotního učení za účelem zlepšit přístup na trh práce, zachovat zaměstnatelnost a podporovat pracovní mobilitu,
- kvalifikovaná, vyškolená a přizpůsobitelná pracovní síla a nové formy organizace práce,
- podnikání a podmínky usnadňující tvorbu pracovních míst.

Vedle pozitivních kroků ve prospěch účasti žen na trhu práce zavedl ESF tzv. přístup „gender-mainstreaming“ (zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech) a v roce 2000 byla zahájena iniciativa EQUAL jako laboratoř pro rozvoj nových způsobů řešení diskriminace a nerovnosti na trhu práce a pro podporu otevřenějších pracovních podmínek prostřednictvím boje proti diskriminaci a proti vyloučení na základě pohlaví, rasového

⁴³ Podle definice na www.businessinfo.cz představuje Lisabonská strategie přijatá na jaře 2000 Evropskou radou scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (enviromentální) obnovu EU. Nezahrnuje jen čistě ekonomický záměr - vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku - ale má také sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost), a také dimenzi ekologickou: uskutečňovat udržitelný rozvoj.

nebo etnického původu, náboženství či přesvědčení, tělesného postižení, věku nebo sexuální orientace.⁴⁴

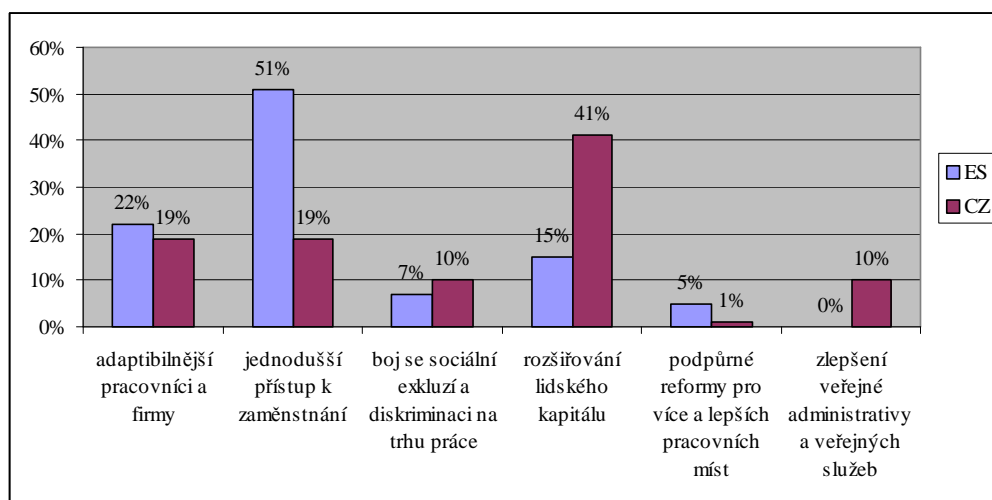
Podle uvedených informací týkajících se obou dvou zemí v předešlých kapitolách bylo zjištěno, že pro sledovaný rok 2007 tyto cíle ještě dosaženy nebyly, i když se k nim situace na trhu práce zejména na straně České republiky velice blížila. Je tak zřejmé působení programů ve prospěch obou států, protože během sledovaných let došlo k podstatnému navýšení míry zaměstnanosti pro obě pohlaví, tak i s ohledem na vyšší věk zaměstnatelné populace s výjimkou České republiky, kde míra zaměstnanosti vzrostla pouze nepatrně o 0,2 % pro české ženy a 0,8 % pro české muže během sledovaných let 2000 až 2007.

Pro současné období 2007–2013 je prioritou zvýšení přizpůsobitelnosti pracovníků, podniků a podnikatelů zlepšením předvídání a pozitivního řízení hospodářské změny. V rámci této priority podporuje ESF modernizaci a posilování institucí, které působí na trhu práce, aktivní opatření na trhu práce, celoživotní učení, atd. Pro dosažení předurčených cílů si vyhradila v přepočtu až 75 miliard eur, které se promítnou v členských zemích určitým podílem. Na Českou republiku tak připadá téměř 3,8 miliardy eur a španělská strana obdrží něco přes 8 miliard eur. Důležitý je však záměr, za kterým byly prostředky vyžádány, a který lze zprostředkovaně poskytnout pomocí naplánovaného podílu dotací podle pole působnosti v Obr. 29, jež byl zvolen v rámci operačních programů pro dané období 2007 – 2013 v obou zemích.

V dřívějším porovnání bylo zjištěno, že míra zaměstnanosti v České republice byla vyšší než ve Španělsku bez ohledu na sledovanou skupinu obyvatel, a proto je pochopitelné, že použití přidělených prostředků v ČR bude směřovat k jiným cílům než ve Španělsku. Největší podíl dotací (41 %) tak v České republice míří k rozšiřování lidského kapitálu, což se jeví jako možnost pro zvýšení konkurenceschopnosti ekonomicky aktivních obyvatel země hlavně pak přicházejících absolventů na trh práce, ale i těch, kteří by měli v brzké době trh práce opustit. Současně s touto prioritou jde o snahu vytvořit stranu nabídky i poptávky adaptabilnější na trhu práce, jinými slovy snahu o navýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů

⁴⁴ *Období po roce 2000: podpora Lisabonské strategie a Evropské strategie zaměstnanosti.* [online].[cit. 2010-04-05]. Dostupné z: < http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm>

restrukturalizovaných podniků, a umožnit snadnější přístup k zaměstnání tak, aby bylo možné čelit nejrozličnějším výkyvům na trhu práce, přičemž bude nutné soustředit větší zájem na zaměstnatelnost lidí předdůchodového věku. Domnívám, že bude také nutné uvést do reality větší využití nejrozličnějších forem flexibilních typů zaměstnání jako práce z domova, částečné úvazky, atd., které, jak se potvrdilo, jsou více a více vyhledávány ženskou částí populace s ohledem na sladování rodinného a profesního života. Část poskytnutých prostředků, konkrétně 10 %, bude také použito k boji se sociální exkluzí a přetrvávající diskriminací na trhu práce, jež se svou hodnotou řadí na stejné místo jako zájem o zlepšení a modernizaci veřejné administrativy a veřejných služeb.



Obr. 27: Podíl dotací poskytnutých z ESF podle priority (OP 2007 – 2013)

Zdroj: *ESF funding per priority*. [online]. [cit. 2010-04-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/es_en.htm>

Ve Španělsku je hlavní priorita s podílem 51 % vynaložených prostředků spatřována ve snadnějším přístupu k zaměstnání tak, aby došlo k posílení růstu měr zaměstnanosti i v budoucnosti, protože, jak bylo ukázáno, míry zaměstnanosti se v porovnání s Českou republikou stále drží na nižších hodnotách a navíc aktivní část obyvatelstva ve Španělsku stále čelí vyšším hodnotám míry nezaměstnanosti. Další relevantní oblastí, na kterou EU vyčlenila finanční prostředky a Španělsko je 22 % promítlo ve svých operačních programech, je zájem na větší adaptabilitě pracovníků i firem, přičemž by mělo dojít k rozvoji celoživotního vzdělávání v rámci firem, doplněného o další vzdělávání a služby pro zaměstnance. Rozšiřování lidského kapitálu se rovněž řadí mezi jeden ze zájmů Španělska,

přičemž hlavní důraz je přikládán vyšší školní docházce, potažmo snížení neúspěchů a předčasných odchodů studentů ze vzdělávacích institucí.

8 ZÁVĚR

Ekonomická prosperita státu v sobě odráží strukturu a vývoj na trhu práce, jež se neodmyslitelně podílí na její tvorbě. S vyšší zaměstnaností je dosahováno vyšších výsledků při tvorbě HDP a zároveň odchází méně finančních prostředků ze státní pokladny na podporu nezaměstnaných či ekonomicky neaktivních obyvatel země. Je proto hlavním zájmem vládní politiky hledat možnosti růstu zaměstnanosti všech potenciálně zaměstnatelných lidí, avšak právě tímto směrem se politika setkává s početnými překážkami jak ze strany jedinců, tak ze strany pracovního trhu jako takového. Před samotným stanovením účinné politiky zaměstnanosti je zapotřebí zmapovat stávající situaci na trhu práce, což si kladla za cíl i tato diplomová práce. Rozpoznání potřeb, nesrovnalostí a možných výzev s sebou nese hloubkovou analýzu trhu, přičemž je bezpodmínečně nutné dívat se na danou problematiku z více úhlů pohledu, aby byly odkryty veškeré souvislosti a vazby. Proto se diplomová práce soustředila na dvě možná hlediska chápání trhu práce, aby rozpoznala možné variace s ohledem na ekonomickou aktivitu obyvatel. Z pohledu zaměstnanosti či nezaměstnanosti se jeví právě věk jednou z proměnných, která ohraničuje dva kruciální okamžiky pracovní dráhy, tedy první vstup absolventů na pracovní trh a naopak přechod pracovníků předdůchodového věku do penze. Neméně relevantní proměnnou je i pohlaví, které rovněž může vysvětlovat rozdíly v zaměstnanosti, nezaměstnanosti i ekonomické aktivitě všeobecně.

V souvislosti s pracovním začleněním mladých lidí na trhu práce bylo důležité si uvědomit, že firmy zajímá především zlevňování pracovních nákladů na pracovníka. Politika státu by proto měla vidět prvořadý cíl v navýšení pracovních zkušeností absolventů, poněvadž jen tak budou pro budoucího zaměstnavatele žádoucími potenciálními pracovníky. Stávající politika se snaží zmírnit nevýhodnou pozici především důrazem na zvyšování lidského kapitálu jedince, což se jí částečně daří, poněvadž v České republice došlo k poklesu míry nezaměstnanosti skupiny obyvatel ve věku 15 – 19 let o více jak 10 %, tedy ze 32 % na 21 % pro české muže a ze 43 % na 28 % pro české ženy. Avšak v případě Španělska se v průměru míra nezaměstnanosti stále drží ve vysokých číslech a to na hodnotách 27 % pro španělské muže a 38 % pro španělské ženy ve věku 16 – 19 let. Proto je velmi důležitá změna mentality samotných studentů ve prospěch vlastní odpovědnosti k budoucímu

povolání a to především s ohledem na Španělsko, které se potýká s velkou četností předčasných odchodů studentů ze školního systému. Statistiky dokazují, že se míra nezaměstnanosti snižuje s narůstajícím věkem, nicméně je dokázáno, že vyšší stupeň dosaženého vzdělání zaručuje nižší pravděpodobnost být nezaměstnaný bez ohledu na věk.

V případě žen na trhu práce, i přes stále se zvyšující zapojení na trhu práce jsou evidentní přetrvávající diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů, jimž může být zabráněno pouze prováděnou kontrolou ze strany interních nebo externích institucí. Diskriminace se většinou neděje přímo a otevřeně, nýbrž je uskutečňována přes odlišování a klasifikaci pracovních míst. I přes vyšší vzdělanostní základnu, kterou ženy oproti mužům vlastní, pobírají v průměru o 23,6 % méně na hodinové mzdě v ČR a 17,1 % ve Španělsku uvedeno pro rok 2007. Hlavním přínosem politiky rovných příležitostí by mělo být umožnění sladění života profesního a rodinného, poněvadž domácí povinnosti a výchova dětí podstatně ovlivňuje ekonomickou aktivitu žen, přičemž míra nezaměstnanosti velmi poškozuje právě skupinu žen do věku 34 let. Jeden ze způsobů, jak prosadit flexibilní pracovní uspořádání a sladit tak mateřské povinnosti s pracovní dráhou, může být viděn v práci na částečný pracovní úvazek, který ženy využívají hojně především ve Španělsku, kdy v roce 2007 takto pracovalo 22,8 % žen oproti 8,5 % v ČR především z důvodu péče o děti či postižené osoby, avšak celých 32,9 % španělských žen a 13,4 % českých žen si tento způsob práce zvolily nedobrovolně.

Při pohledu na obyvatele předdůchodového věku se situace také komplikuje. Ve většině vyspělých zemí, tak jako v zemích sledovaných diplomovou prací, došlo ke zvýšení věku pro odchod do důchodu se záměrem k prodloužení produktivního věku pracovníka a současně k úlevě státní pokladny při výplatě penzí. Avšak přetrvávající vysoké hodnoty ekonomické neaktivity neznají o zvýšení zaměstnanosti této skupiny obyvatel. Konkrétně došlo k velkým rozdílům míry ekonomické neaktivity mezi věkovými skupinami 50 – 54 let a 60 - 64 let v letech 2007, kdy se hodnoty pohybovaly na úrovni v průměru 9,85 % pro skupinu obyvatel ve věku 50 – 54 let v případě České republiky a 27 % ve Španělsku, oproti 56,35 % v ČR a 81,15 % ve Španělsku pro obyvatelstvo ve věku 60 – 64 let. Na druhou stranu se projevuje zájem ze strany obyvatel ve věku 50 – 69 let na setrvání v předešlém zaměstnání, pokud by byla umožněna flexibilní pracovní doba. V roce 2006

na 1000 nezaměstnaných obyvatel připadalo v ČR 34,7 obyvatel, kteří by volili setrvání v práci než potýkání se s nezaměstnaností, popřípadě následným odchodem a zařazením se do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Na straně Španělska byla situace ještě výraznější, kdy z 1000 nezaměstnaných obyvatel tuto skutečnost potvrzovalo 253,9 obyvatel.

Provedená analýza trhu práce sloužila jako základna pro zvážení vhodnosti rozhodování o výši a účelu vládních výdajů a dotací. Stát jako takový na sebe bere zodpovědnost za blahobyt země a tak je na něm, aby dobře rozložil finanční prostředky na pomoc a podporu znevýhodněným jedincům a skupinám a zároveň našel opatření, jak snížit počet těchto lidí. Diplomová práce zjistila, že ze strany státu nepřichází adekvátní finanční podpora s ohledem na uvedené tři znevýhodněné skupiny české a španělské populace. V tomto směru se stát spíše soustřeďuje do pozice pasivního hráče, který poskytuje podporu až v případě, kdy dojde k negativním důsledkům, jež jsou vyvolány přetrvávajícími nerovnostmi na trhu práce. Jedná se především o výdaje na sociální věci představující finanční prostředky v průměrné hodnotě 13 % z HDP pro ČR i Španělsko, z čehož 63 % v České republice a až 69 % ve Španělsku bylo použito na výplatu důchodu pro rok 2007, což zcela jasně hovoří ve prospěch již tak dlouho diskutované penzijní reformy a programů podněcující aktivní stárnutí obyvatelstva. Do aktivnější role se pak stát staví za pomoci Evropské unie, kdy v rámci operačních programů definuje priority, které chce uplatnit, ať už na podporu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti nebo mobility pracovníků, což lépe odráží potřeby pracovního trhu. Česká republika tak poskytnuté finanční prostředky směřuje především k rozšiřování lidského kapitálu, navýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků a k boji se sociální exkluzí a přetrvávající diskriminací na trhu práce. Španělsko mezi své priority řadí umožnění snadnějšího přístupu k zaměstnání, větší adaptabilitu pracovníků i firem a rozšiřování lidského kapitálu. Tyto programy se jeví jako jediná cesta k dosažení rovných příležitostí, i když z uvedených informací týkajících se obou dvou zemí v předešlých kapitolách bylo zjištěno, že pro sledovaný rok 2007 definované cíle ještě dosaženy nebyly, i když se k nim situace na trhu práce zejména na straně České republiky velice blížila.

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Legislativa:

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

La Constitución Española de 1978

Ley 8/1980, del Statuto de los Trabajadores

Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos

Ley 26/1985 de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social

Ley 51/2003, de Igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativa y del Orden de lo Social

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto 1992/1984

Odkaz na tištěné monografie:

ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K.E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. 53 s. brožura.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha : Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.

- FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007. 46 str. ISBN 978-80-86520-20-9
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183s 1. ISBN 978-80-246-1383-3.
- JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. (ed.) *Rovné příležitosti do firem: 2. speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2007. 25 s.
- MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- MACHOVCOVÁ, K. (ed.). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy (Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce)*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
- MPSV. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. 1. vyd. Praha : MPSV, 2001. 159 s. ISBN 80-86552-13-6.
- OECD. *Stárnutí a politika zaměstnanosti – Česká republika*. 1. české vyd. Praha: JAN, 2004. 101 s. 80-86552-97-7.
- TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, 2006. 23 s. brožura.
- VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita: Mezinárodní politologický ústav, 2008. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6.

Odkaz na monografii vydanou ve španělštině:

- ALBA RAMÍREZ, A. *Instituciones, igualdad de oportunidades y bienestar económico en España*. 1.vyd. Bilbao: Fundación BBVA, 2005. 271 s. ISBN 84-95163-92-6.
- OECD. *Empleo juvenil España*. 1. vyd. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. 164 s. ISBN 978-84-8417-274-1.

Odkaz na zdroje na internetu:

ADÁMEK, P., NĚMEC, O. *Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce*. [online]. [2009-11-20]. Dostupné z: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/kvalita_zivota_na_trhu_prace.doc>

BURDOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Názory úřadů práce na uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006*. Praha: NÚOV, 2007. [online]. [cit. 2010-03-01] Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf>

ČSÚ. *Mezinárodní klasifikace vzdělání (ISCED 97)*. [online]. [cit. 2009-02-19]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/0226-08>>

ČSÚ. *Vývoj ekonomické aktivity ve vyšším věku podle strukturálních ukazatelů Eurostatu*. [online]. [cit. 2010-03-25]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D5D68/\\$File/312307a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D5D68/$File/312307a4.pdf)>

EUROPEAN COMMISSION. *Employment in Europe 2007*. [online]. [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=542&furtherNews=yes>>

EUROSTAT. *Number of not employed persons who would have stayed longer at work (or not) if more flexible working time arrangements had been available - by sex and occupation (previous job)*. [online]. [cit. 2010-03-27]. Dostupné z: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_06flexispr&lang=en>

GOLA, P. *EU – kde je rodičovská dovolená nejdelší a nejvyšší?* [online]. [2010-03-06]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovskadovolena-nejdelsi-a-nejvyssi-/>>

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Rodičovská a mateřská dovolená v Dánsku, Rakousku a Španělsku*. [online]. [cit. 2010-03-06]. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1551978&als%5Bnm%5D=1544383>>

JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R., GLATZOVÁ & Co. *Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového?* [online]. [2009-19-20]. Dostupné z: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>>

Mean Age of Women at Birth of First Child by Country and Zdar. [online]. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://w3.unece.org/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=04_GEFHAge1stChi>

ld_r&ti=Mean+Age+of+Women+at+Birth+of+First+Child+by+Country+and+Year&path=../DATABASE/Stat/30-GE/02-Families_household s/&lang=1>

MYSLÍKOVÁ, M. *Částečné úvazky*. [online]. [cit. 2010-03-10]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c02556f2a8.pdf>>

Období po roce 2000: podpora Lisabonské strategie a Evropské strategie zaměstnanosti. [online]. [cit. 2010-04-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm>

RODRÍGUEZ CABRERO, G. *La reforma del sistema público de pensiones en España*. [online]. [2010-03-29]. Dostupné z: <<http://www.ipp.csic.es/doctrab2/dt-0213.pdf>>

Současný stav důchodového systému v České republice. [online]. [cit. 2010-03-28]. Dostupné z: <<http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/duchodovysystem/soucasny-stav-v-Ceske-republice/>>

SPOUSTOVÁ, I. *Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce*. [online]. [2009-19-20]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=217>>

UNSD. *Classification of the Functions of Government*. [online]. [cit. 2010-04-03]. Dostupné z: <<http://unsstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=4&Top=2&Lg=1>>

WIKIPEDIA, otevřená encyklopedie. [online]. [2009-08-20]. Dostupné z: <http://es.wikipedia.org/wiki/Iguadad_de_oportunidades>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

<http://stats.oecd.org/index.aspx>

<http://www.businessinfo.cz/>

<http://www.czso.cz/>

<http://www.ine.es/>

<http://wikipedia.org/>